

Evangelische Hochschule Nürnberg

Studiengang Diakonik

Bachelor-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts

**Kooperation kirchlicher Berufe in der
Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern**
Chancen, Grenzen und Visionen

Benjamin Müller

Erstgutachter: PD Prof. Dr. Thomas Popp
Zweitgutachter: Dr. Johannes Haeffner

Abgabetermin: 10.05.2016

Inhaltsverzeichnis

I. Abkürzungsverzeichnis	4
II. Abbildungsverzeichnis	5
III. Hinweise zum Text	6
1. Einleitung	7
2. Theoretischer Einstieg – Kooperation	8
2.1 Formen von Kooperation	10
2.1.1 Strategische Kooperation	10
2.1.2 Empathische Kooperation	10
2.1.3 Kurzfazit	11
2.2 Kooperation und Konflikt	11
2.3 Pseudokooperation	12
2.4 Strategien zur Vermeidung von Konflikten und Pseudokooperation	13
2.5 Zusammenarbeit verbessern, weshalb?	14
2.5.1 Amtsdiskurs – der Konflikt um das Diakonenamt	14
2.5.2 Pfarramt – weniger Personal, steigende Belastungen	15
2.5.3 Rückgang der Kirchenmitgliedschaften	17
2.6 Fazit	17
3. Die Theorie kirchlicher Berufsgruppen	18
3.1 Religionspädagogen	18
3.2 Kirchenmusiker	21
3.3 Diakone	23
3.4 Pfarrer	27
3.5 Die Vielfalt im Spiegelbild der Praxis	32
4. Die schwedische Landeskirche, ein Vorbild?	33
4.1 Das schwedische Ausbildungsmodell kirchlicher Berufe	33
4.2 Berufliches Miteinander	34
5. Schweden, ein Ausbildungsmodell welches in der ELKB Schule macht?	35
5.1 Ausbildungsmodell der ELKB	35
5.2 Chancen und Grenzen	36
5.3 Ein alternativer Ansatz – „Ein Leib, viele Glieder“	37
6. Das gemeinsame pastorale Amt der Evangelischen Kirche im Rheinland	38
7. Das „eine Amt“ als Grundlage für Zusammenarbeit in der ELKB	39
7.1 Das Amt – ein frühgeschichtlicher Abriss	40

7.2	Das Amt aus lutherischer Perspektive	41
7.3	Martin Luther – Priestertum aller Gläubigen	44
7.4	Fazit	45
7.5	Plädoyers für eine neue Ämterlehre	45
7.5.1	Prof. Dr. Thomas Zippert – Tatortgrafik	46
7.5.2	Prof. Dr. Peter Bubmann – Das Amt, die Ämter	48
8.	Visionen für Zusammenarbeit in der ELKB	49
8.1	Ausbildungsbeginn – Ein gemeinsames Seminar	49
8.2	Ausbildungsmittle – Gemeinsame Seminare	50
8.3	Begleitung in den ersten Dienstjahren	50
8.4	Berührungspunkte in der beruflichen Praxis	51
9.	Fazit/Ausblick	51
	Literatur- und Quellenverzeichnis	53
	Anlage 1: Partnerschaft mit der schwedischen Diözese Skara	59
	Anlage 2: Elektronische Korrespondenz – Oliver Joob	63
	Anlage 3: Thomas Zippert – Tatortgrafik	66
	Anlage 4: Prof. Dr. Bubmann – Das Kuratorium der Lebenskunst	67
	Anlage 5: Konzeption „Ein Leib, viele Glieder! ...oder doch nicht?“	68
	Originalitätserklärung	83

I. Abkürzungsverzeichnis

BSLK	Bekenntnisschriften der Evangelisch-Lutherischen Kirche
CA	Confessio Augustana
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKiR	Evangelische Kirche im Rheinland
ELKB	Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
GPA	Gemeinsame Pastorale Amt
KG	Kirchlicher Grundkurs
WA	Weimarer Ausgabe

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tatortgrafik "Leitung" – Prof. Dr. Zippert	66
Abbildung 2: Das Kuratorium der Lebenskunst - Prof. Dr. Bubmann	67

III. Hinweise zum Text

Bibelstellen werden nach den Loccumer Richtlinien abgekürzt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Die Formulierungen umfassen gleichermaßen weibliche und männliche Personen, somit sind beide Geschlechter selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen.

1. Einleitung

Kirchliche Berufsgruppen werden meist von gewissen Stigmata geprägt. Der Diakon macht nur Jugendarbeit und der Pfarrer predigt nur. Ist es tatsächlich so, dass der Diakon nur Jugendarbeit machen beziehungsweise kann und was ist mit dem Religionspädagogen? Im Hintergrund dieser Fragen spielt leise der Kirchenmusiker auf der Orgel, denn etwas anderes macht er ja nicht. Solche Stigmata finden sich häufig zwischen den kirchlichen Berufsgruppen und jeder hat sein vermeintliches Hoheitsgebiet. Von Ehrenamtlichen ist in diesem Kontext noch keine Rede. Kompetenzen, die in der Ausbildung, beziehungsweise im Studium erworben werden, scheinen plötzlich ausgeblendet. Dabei stehen diese unterschiedlichsten Berufsgruppen gemeinsam im Dienst der Kirche und zukünftig vor großen Herausforderungen, die solche Stigmata ganz nebensächlich erscheinen lassen. Hier muss Zusammenarbeit neu gedacht und der unabdingbare Wert jedes Einzelnen herausgestellt werden.

Wie kann die Zusammenarbeit der kirchlichen Berufsgruppen innerhalb der ELKB, auch im Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen, verbessert werden?

Das ist die Fragestellung, die dieser theoretisch-konzeptionellen Arbeit zu Grunde liegt. Auf diesem Gebiet ist die Forschungslage dünn und empirische Studien zur Zusammenarbeit liegen in diesem speziellen Rahmen nicht vor. Daher sind Grundlagenbücher aus der Organisationspsychologie für das zweite Kapitel dieser Arbeit von großer Bedeutung. Sie bieten einen ersten Einstieg in dieses komplexe Thema.

Neben dem Pfarrberuf haben sich weitere Berufe innerhalb der Kirche etabliert, die im dritten Kapitel behandelt werden. Dabei hat jeder Beruf seine eigene Geschichte durchlebt beziehungsweise emanzipierte sich im Laufe der Zeit. In der schwedischen Landeskirche hat man diese Entwicklung frühzeitig erkannt und andere Ausbildungsstrukturen wie in Bayern geschaffen. Der Blick über den Tellerrand lohnt sich, doch auch für Bayern? Das ist die Frage, die im vierten und fünften Kapitel behandelt wird.

Die Diskussion über das Diakonenamt beschränkt sich nicht nur auf Bayern, sondern sie findet deutschlandweit statt. Die Evangelische Kirche im Rheinland geht mit dem gemeinsamen pastoralen Amt neue und unkonventionelle Wege. Hier arbeiten die unterschiedlichen kirchlichen Berufsgruppen eng zusammen.

Einige Theologen fordern schon längst eine neue Ämterlehre. Doch kann eine neue Ämterform auch wirklich zu einer positiveren Form von Zusammenarbeit beitragen? Das ist Thema des sechsten und siebten Kapitels.

Im achten Kapitel wird eine eigene Vorstellung von einer interdisziplinären beziehungsweise kollegialen Ausbildungsform vorgestellt. Sie soll auch zu einem besseren Zusammenarbeiten im späteren beruflichen Leben beitragen.

2. Theoretischer Einstieg – Kooperation

In der heutigen schnelllebigen Zeit sind wir durch digitale Medien mit der ganzen Welt vernetzt. Smartphones und Internet lassen uns auf dem gesamten Globus miteinander in Kontakt treten und schnell Informationen von A nach B verschicken. Wir sind somit Teil eines Netzwerkes. Von diesem Netzwerk können wir uns trennen, indem wir unser Smartphone abschalten oder es ganz bewusst ignorieren. Anders ist dies im beruflichen Kontext. Dort sind wir immer Teil eines Netzwerkes, welchem wir uns nicht einfach entziehen können. Denn ohne Zusammenarbeit würden wir unsere gesteckten Ziele nicht oder nur schwer erreichen. Ob als Selbstständiger, der die Dienstleistung bzw. Ware an den Kunden bringen will, und dazu mit dem Kunden zusammenarbeiten muss, oder im Team einer Gemeinde, in dem Pfarrer, Diakone, Religionspädagogen, Kirchenmusiker, Ehrenamtliche und so weiter zusammenarbeiten müssen, damit das Gemeindeleben funktioniert, immer ist ein Team nötig. In solchen Netzwerken wird es schwierig, sich aus der Verantwortung von Zusammenarbeit bzw. Kooperation¹ zu entziehen. Dieses Kapitel behandelt die theoretischen Grundlagen von Kooperation und zeigt bestehende, wie drohende Konflikte auf, die eine Förderung von Zusammenarbeit unabdingbar machen. Das Wort Kooperation stammt aus dem Lateinischen und bedeutet kurz Zusammenarbeiten.² In dieser knappen Beschreibung erscheint Kooperation sehr global. Kooperation wird in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen verschiedentlich aufgefasst. Daher findet sich auch in der Literatur eine Fülle an Definitionen

¹ Im Folgenden werden die Worte Kooperation und Zusammenarbeit synonym verwendet.

² Vgl. Wermke, Matthias/Kraif, Ursula (Hg.) (2010): Duden - das Fremdwörterbuch. Auf der Grundlage der aktuellen amtlichen Rechtschreibregeln. 10., aktual. Aufl. Mannheim [u.a.]: Dudenverl. (= Der Duden; 5), S. 578.

beziehungsweise Definitionsversuchen. Eine ebenso globale Definition besagt, dass Kooperation Formen gesellschaftlicher Zusammenarbeit umfasst, die zwischen Institutionen, Gruppen, Personen oder sozialen Interaktionen vollzogen wird.³ Eine weitere Definition, welche sich primär auf die interne Struktur der Organisation bezieht, hat Erika Spieß aufgestellt:

„Kooperation ist gekennzeichnet durch den Bezug auf andere, auf gemeinsam zu erreichende Ziele bzw. Aufgaben, sie ist intentional, kommunikativ und bedarf des Vertrauens. Sie setzt eine gewisse Autonomie der Akteure voraus und ist der Norm von Reziprozität verpflichtet.“⁴

Diese Definition von Erika Spieß beinhaltet Parameter, an denen Kooperation bzw. kooperatives Handeln messbar wird. Es zeigt ebenso Elemente auf, an denen Kooperation scheitern oder eskalieren kann.⁵ Auffällig an dieser Definition ist, dass hier Vertrauen explizit erwähnt wird. Vertrauen spielt in der gegenseitigen Interaktion also eine große Rolle. Dies schließt mit ein, dass sich jemand mit seinem Gegenüber beziehungsweise seiner Gruppe gut versteht. Kommunikation und Vertrauen bedingen einander, denn Transparenz und Absprachen sind Grundlage zur Klärung von Aufgaben(-bereichen) und dem Erreichen von Zielen. Die erwähnten Parameter in dieser Definition können durch weitere ergänzt werden. So spielt der Kontext eine wichtige Rolle also, in welchem Umfeld die Kooperation erfolgen soll. Dabei müssen vorhandene Strukturen eines Unternehmens beziehungsweise im kirchlichen Kontext zum Beispiel Gemeinde oder Dekanat berücksichtigt werden. Der zeitliche Aspekt ist dabei auch nicht zu unterschätzen. Ist die Kooperation langfristig oder kurzfristig angelegt bzw. muss das gesetzte Ziel bis zu einem festgelegten Zeitpunkt erreicht werden? Die Vorteile einer Kooperation müssen hier nicht näher erläutert werden, denn sie werden unter 2.3 einfließen. Gewichtiger sind jedoch die Einflussfaktoren auf eine Kooperation und die einhergehenden Konfliktpotentiale, die ab 2.4 beschreiben sind.

³ Vgl. Balz et al. 2008; Balz, Hans-Jürgen/Spieß, Erika (2008): Kooperation in sozialen Organisationen. Grundlagen und Instrumente der Teamarbeit. Stuttgart: Kohlhammer, S. 19.

⁴ Spieß, Erika (2004): „Kooperation und Konflikt“. In: Birbaumer, Niels/Graumann, Carl Friedrich/Schuler, Heinz (Hg.): *Organisationspsychologie - Gruppe und Organisation*. [Vollst. Neuausg.]. Göttingen [u.a.]: Hogrefe, Verl. für Psychologie (= Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie; Bd. 4), S. 199.

⁵ Siehe dazu 2.4.

2.1 Formen von Kooperation

Primär können drei Formen von Kooperation beschrieben werden, bei denen die verschiedenen Parameter unterschiedlich stark zum Tragen kommen.

2.1.1 Strategische Kooperation

Unter strategischer Kooperation wird ein kooperatives Handeln zwischen Individuen verstanden, welches den größten Nutzen beim Erreichen des gesteckten Zieles beinhaltet. Natürlich geht es dabei auch darum, dass der Nutzen des Einzelnen größer ist, als wenn die gesetzten Ziele alleine erreicht werden. Primär ist dies ein effizienter, ökonomischer Ansatz und ist dabei auf Reziprozität angelegt. Das heißt im Umkehrschluss, dass alle Parteien von einer strategischen Kooperation profitieren.⁶ Hier kann das Projekt Vesperkirche dienen. Beispielsweise könnte der Pfarrer einer Gemeinde dieses Projekt weitgehend autark planen. Dabei würde er wohl schnell an seine Grenzen stoßen. Es bildet sich ein Arbeitskreis, der die Vesperkirche organisiert. Aufgaben werden in unterschiedlicher Weise verteilt. Der Kirchenvorstand, der selbst Betriebswirtschaftler ist, kümmert sich um Finanzierung und Finanzen. Der Religionspädagoge plant pädagogische Workshops. Der Diakon schafft ein Angebot einer Sozialberatung am Tisch. Der Kirchenmusiker begleitet, mit musikalischen Kreisen aus der Gemeinde, die Vesperkirche mit einem festlichen Rahmen. Der Pfarrer schafft geistliche Angebote und so weiter. Alle Personen erhalten auch etwas zurück, denn Sie können zum Beispiel neue Gemeindemitglieder gewinnen, wieder ein stärkeres soziales Kirchenprofil bilden und Menschen für die einzelnen Gruppen in der Gemeinde begeistern.

2.1.2 Empathische Kooperation

In dieser Form der Kooperation ist nicht die Ökonomisierung beim Erreichen eines Zieles die oberste Prämisse, sondern es ist ein stark kommunikativer Ansatz. Der Handelnde beziehungsweise die Handelnden sind bemüht, sich auch in den Partner und seine Ausrichtung auf das Ziel hin hineinzusetzen. Es geht auch, wie bei der strategischen Kooperation, um das zu erreichende Ziel und wie es erreicht werden kann.

⁶ Vgl. Spieß, Erika (1996): Kooperatives Handeln in Organisationen. Theoriestränge und empirische Studien. München: Rainer Hampp, S. 222f.

Jedoch ist der Partner nicht bloßes Mittel zum Zweck, sondern es geht auch darum, inwieweit der Partner das gemeinsame Ziel teilt.⁷ Hier ist der Fokus stärker auf Vertrauen, Intention und Kommunikation gelegt, da man sich in seinen Partner hineinversetzen und versuchen muss, ihn zu verstehen. Bei der empathischen Kooperation ist der Kooperationspartner mehr Partner, als ein bloßes gegenüber. Ein Beispiel für empathische Kooperation wäre das Projekt „Ein Leib, viele Glieder“, welches unter Punkt sechs beschrieben ist. Die dritte und zugleich negative Form der Kooperation, ist die Pseudokooperation, die in Punkt 1.5 beschrieben ist.

2.1.3 Kurzfazit

Für die Kooperation unter den Berufsgruppen können sowohl die strategische wie auch empathische Kooperation eine mögliche Form sein. Beide sind denkbar und – noch viel wichtiger – auch vermischt denkbar. Zu hinterfragen ist selbstverständlich, in welchem Kontext eine Kooperation angestrebt wird. Für ein Gemeindefest steht mehr die strategische Kooperation im Vordergrund im Sinne von funktionaler Aufgabenteilung. Bei einer Unterrichtsstunde von Konfirmanden kann dies durchaus eine rein empathische Kooperation sein. Geht man auf die Metaebene der Gemeinde, würde man global eine Mischform als Kooperationsform von langfristiger Dauer wählen. So scharf lässt sich dies aber nicht eingrenzen oder pauschalisieren. Hier bedarf es immer einer gründlichen Analyse.

2.2 Kooperation und Konflikt

Nachdem nun zwei positive Kooperationsmodelle vorgestellt wurde, widmet sich der Blick auf eine eher defizitäre Sicht von Kooperation. Wenn Menschen sich begegnen und gemeinsam auf den Weg einer Unternehmung machen, gibt es viel Potential für Konflikte. Wie in der bereits genannten Definition von Erika Spieß zu Kooperation, bieten die verschiedenen Parameter auch ein Konfliktpotential. Man kann es mit einem Mobile vergleichen. Sind die verschiedenen Parameter je nach Kooperationsform in einem Gleichgewicht, läuft die Arbeit gut. Verliert etwas an Gewicht, zum Beispiel das Vertrauen oder die Intention, verliert das Mobile das Gleichgewicht. Es wird schief und die gedachten Parameter geraten aneinander. Die Folge ist ein Konflikt.

⁷ Vgl. Spieß 1996, S. 223.

Das Wichtigste am Mobile der Kooperation ist das Vertrauen. Alles kann zwischen Kooperierenden harmonisch sein. Intention und Kommunikation können gut sein, doch ohne Vertrauen sind diese Gemeinsamkeiten nichtig. Andersherum ist zum Beispiel eine fehlende Intention zwar nicht förderlich, aber durch Vertrauen kann im kommunikativen Miteinander immer wieder die Zielrichtung neu ausgelotet beziehungsweise besprochen werden. Dennoch ist auch ein interpersonaler Konflikt denkbar. Dieser entsteht bei Unstimmigkeiten zwischen Personen, welche sie zu einem atypischen Handlungsmuster verleiten. Das bedeutet aber nicht, dass jedes Problem beziehungsweise jede Unstimmigkeit zu einem Konflikt führt.⁸

Einen weiteren Konfliktpunkt bietet das sogenannte soziale Bummeln. Es gibt Menschen die in Arbeitsgruppen zurückhaltend agieren und ihr Arbeitsverhalten drosseln. Das heißt sie arbeiten in Gruppen ineffizienter, als wenn sie alleine arbeiten würden.⁹ So ist bei diesen Personen eine strategische Kooperation eher hemmend. Jedoch liegt ein solcher Konfliktherd weniger in der innerkirchlichen Kooperation, vielmehr sind es ideologischen Grabenkämpfe, die zu Konflikten führen.¹⁰ Möglichkeiten gibt es für Konflikte in der Kooperation genug, weshalb an dieser Stelle nur die wichtigsten erwähnt wurden. Ein schwelender oder bereits gelöster Konflikt, zum Beispiel in einer Lose-Lose oder Win-Lose Situation, kann zu Pseudokooperation führen.

2.3 Pseudokooperation

Bei all den Bemühungen, mehr Kooperation durchzuführen bzw. ein Konzept zur Kooperation in der Kirche einzuführen, kann sich ohne eine vernünftige und stringente Prozessbegleitung keine gute oder eine nur scheinbare Kooperation entwickeln. Eine scheinbare Kooperation wird auch Pseudokooperation genannt. Pseudokooperation kann als ein Zustand beschrieben werden, in dem Kooperation nur (noch) oberflächlich stattfindet. Auf der Kommunikationsebene findet nur noch ein schwacher Austausch statt und Vertrauen in sein Gegenüber ist nicht mehr gegeben.¹¹ Dies kann nicht ausschließlich

⁸ Vgl. Biesenkamp, Rainer/Buck, Günter (2006): Konflikt und Kooperation in sozialen Organisationen. Handbuch zur Vermittlung von Konfliktkompetenz. Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (= Hand- und Arbeitsbücher / Deutscher Verein für Öffentliche und Private Fürsorge; 12): S. 34

⁹ Vgl. Spieß 2004, S. 197f.

¹⁰ Siehe dazu auch 2.7.1. und Coser, Lewis A. (2009): Theorie sozialer Konflikte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

¹¹ Vgl. Spieß 1996, S. 225.

bei aufkommenden Konflikten erst im Prozess passieren. Vielmehr durchzieht das Risiko einer Pseudokooperation immer die Zusammenarbeit im Team. Auch wenn ein neues Teammitglied hinzukommt, kann es von Anfang an zu Pseudokooperation kommen. Dies kann zum Beispiel an verschiedenen Einstellungen und Arbeitsweisen liegen. Die Zusammenarbeit im Team scheint nach außen hin zu gelingen, ist aber für die Mitarbeiter eine belastende Situation.¹² Konflikte, die im Verborgenen liegen, oder Unstimmigkeiten werden somit um den Schein zu wahren, nicht offen ausgetragen.

2.4 Strategien zur Vermeidung von Konflikten und Pseudokooperation

Zum einen braucht es für die Kooperation eine stringente Begleitung, sowie Reflexion. Je größer die Gruppe oder gewichtiger das zu erreichende Ziel, desto wichtiger ist die Begleitung. Diese kann auch durch ein internes oder externes Controlling vollzogen werden. Dennoch kann trotz stringenter Begleitung und Controlling durch die individuellen Parameter, die auf die Kooperation Einfluss haben, ein offener oder stiller Konflikt ausbrechen. Wichtig ist erst einmal, sich bewusst zu machen, was ein Konflikt ist und diesen offen anzusprechen. Dabei spielt die Organisationskultur eine wichtige Rolle, also der Ort, an dem der Konflikt entsteht. Kurzum: Wie wird mit Konflikten im Unternehmen umgegangen? Werden sie von oberster Ebene hierarchisch entschieden oder wird gemeinsam versucht, einen Konsens zu erreichen und somit auch einen Vorteil aus dem Konflikt zu ziehen? Des Weiteren trägt die Konfliktgeschichte einen Teil dazu bei. Wie lange existiert der Konflikt bereits und in welcher Phase steckt er? Wird dieser erst als Spannung wahrgenommen oder ist es ein bereits offener eskalierter Konflikt? Dabei gibt es auch je nach Phase des Konflikts, konfliktfördernde (z.B. Schuldzuweisungen) bzw. konfliktthemende (z.B. Sachlichkeit) Faktoren.¹³ Um einen Konflikt zu befrieden und zu erreichen, dass die Zusammenarbeit nicht in einer Pseudokooperation endet, muss dieser Konflikt zunächst analysiert werden. Dies kann nach dem WER-WAS-WIE-Prinzip erfolgen. „WER“ behandelt die Frage nach den Konfliktbeteiligten. Wer ist primär und wer sekundär vom Konflikt betroffen? „WAS“ klingt auf den ersten Blick nach einer einfachen Fragestellung. Sie ist aber in der eigentlichen Konfliktanalyse die schwierigste.

¹² Vgl. Spieß 2004, S. 213.

¹³ Vgl. Biesenkamp et al. 2006, S. 40f.

Oft ist dies nicht der eigentliche Streitpunkt, sondern dem Konflikt liegt eine tieferliegende Problemstruktur zu Grunde. Dies kann in der persönlichen Beziehung liegen oder in unterschiedlichen Herangehensweisen. „WIE“ fragt nach dem Prozess, in dem sich der Konflikt befindet. Also, welche Geschichte hat dieser, ist es ein heißer, also offener, oder ein kalter, verdeckter Konflikt?¹⁴ Erst durch die Klärung dieser verschiedenen Punkte kann an eine Problemlösung herangegangen werden. Wichtig ist, dass Sachlichkeit und Offenheit der Beteiligten diesen Prozess begleiten.

2.5 Zusammenarbeit verbessern, weshalb?

Natürlich lässt sich jetzt provokant fragen, weshalb ausgerechnet wir in unserer Kirche auf Zusammenarbeit schauen müssen. Dafür sprechen einige Gründe, zum Beispiel Konflikte in unserem beruflichen Miteinander, der Zuwachs an Aufgaben, oder das Schrumpfen der Mitgliederzahlen in unserer Kirche.

In diesem Unterpunkt werden die Konflikte und Probleme, die sich auf die gemeinsame Zukunft auswirken, kurz erläutert. Natürlich kann eine problemzentrierte Sichtweise nicht alleine stehen, es braucht auch Lösungen. Diese möglichen Lösungen bieten auch andere Landeskirchen, weshalb sich auch ein Blick über den Tellerrand lohnt.

2.5.1 Amtsdiskurs – der Konflikt um das Diakonenamt

Ein großer Konflikt, der nicht nur auf landeskirchlicher Ebene besteht, ist die Ämterfrage. Spezieller noch die des Amtes des Diakons. In der ELKB ist das Amt des Diakons im Diakonen und Diakoninnengesetz (DiakG)¹⁵ verankert (§ 1f DiakG). Jedoch wird der Begriff „Amt“, im Zusammenhang mit dem Diakon, schon seit mehreren Jahrzehnten diskutiert, ohne dass bisher eine richtige Lösung gefunden wurde.¹⁶ Nun hat die Konsultation zum Diakonenamt im Jahre 2013, die Diskussion aufgegriffen und verschiedene Aspekte beleuchtet. Grundsatzfrage war, ob das Diakonenamt ein „Amt“ als solches ist.

¹⁴ Vgl. A.a.O., S. 36f.

¹⁵ Vgl. Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Hg.) (1975): Rechtssammlung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. 76. Ergänzungslieferung vom 31.10.2015. München: Beck.

¹⁶ Vgl. Nitsche, Stefan Ark (2014): „Grußwort der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt*. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11), S.13.

Die Konsultation hat den aktuellen Stand der Forschung und Diskussion aufgegriffen, weitergeführt und reiht sich somit in eine Debatte ein, die auch auf der EKD-Ebene geführt wird. Denn das Diakonenamt ist im Gegensatz zum Pfarramt innerhalb der EKD auf unterschiedlichste Weise geregelt. Dabei werden auch verschiedene Begrifflichkeiten verwendet wie z.B. der „Dienst“ oder das „Diakonat“.¹⁷ Einheitlichkeit würde an dieser Stelle helfen, jedoch steckt das Problem in der Vielfalt der Formulierungen und Ausprägungen. Die Nürnberger Erklärung soll die Konsultation nachbereitend abschließen und die Diskussion weiterführen, auch wenn die Positionen in der Ämtertheologie und -frage unterschiedlich sind.¹⁸ Die Diskussion zeigt, dass Zusammenarbeit in unserer Kirche auch starke Reibung erzeugen kann, besonders wenn das Gegenüber, im Extremfall, einem die grundlegende Legitimation abspricht. Akzeptanz und Vertrauen gehören, wie bereits mehrfach erwähnt, maßgeblich zu einer gelungenen Kooperation dazu. Der Amtsdiskurs birgt durch sein facettenreiches Meinungsspektrum ein hohes Konfliktpotenzial nicht nur auf höherer Ebene unserer Landeskirche, sondern auch an der Basis. Letztendlich bleibt nur mit den Worten von OKR Völkel auf diese Diskussion zu antworten: „Das Amt stärkt den Dienst“.¹⁹

2.5.2 Pfarramt – weniger Personal, steigende Belastungen

Ein künftig voraussichtlich verstärkt auftretendes Problem liegt insbesondere in der sinkenden Zahl an Pfarrern. Zwischen 2017 und 2027 wird in vielen Regionen Deutschlands die Zahl der berufstätigen Pfarrer um mehr als die Hälfte sinken. Das kann der Nachwuchs nicht auffangen, ebenso wenig die sinkende Zahl an Gemeindegliedern. Folge ist letztendlich ein Pfarrermangel.²⁰

Doch wie konnte beziehungsweise kann es zu so einer gravierenden Divergenz zwischen Ruheständlern und Nachwuchs kommen?

¹⁷ Vgl. Andrea Heußner (2014): „Konsultation zum Diakonenamt. Einführung in die Thematik“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt*. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11), S. 21-25.

¹⁸ Breitenbach et al. 2014; Breitenbach, Günter et al. (Hg.) (2014): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt*. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11), S.214f.

¹⁹ Breitenbach et al. 2014, S. 19.

²⁰ Vgl. Südwestrundfunk (Hg.) (2015): „Pfarrermangel in der Evangelischen Kirche. Wenn die Kanzel leer bleibt“. URL: <http://www.swr.de/kirchentag/pfarrermangel-in-der-evangelischen-kirche-wenn-die-kanzle-leer-bleibt/-/id=15268804/did=15634006/nid=15268804/1x6vtwr/index.html> [Stand: 04. Mai 2016].

Zum einen sind dies Spätfolgen der kurzsichtigen Personalpolitik aus den neunziger Jahren. Damals hat man Interessenten vom Studium abgeraten, da es zu viele Pfarrer gab und eine Stelle nicht garantiert werden konnte. Hat sich doch jemand dafür entschieden und keinen Platz erhalten, konnte er einen gutbezahlten Job in der freien Wirtschaft erhalten.²¹ Zum anderen liegt dies sicherlich auch an der langen Studienzeit, die man für den Pfarrberuf auf sich nehmen muss. Dies stellt eine große Hürde für junge Menschen dar. In Zeiten des Bachelorstudiums, das einen schnellen Berufseinstieg in zirka drei Jahren ermöglicht, ist die fast zehnjährige Studiums- und Vikariatszeit durchaus abschreckend. Zum anderen kommt es schließlich auch zur Anhäufung unterschiedlichster Aufgaben, die man nicht im eigentlichen Sinne mit dem Pfarrberuf verbindet. Pfarrer müssen immer mehr Managementtätigkeiten übernehmen, die sie vom eigentlichen Aufgabenfeld abhalten. Der Pfarrer ist neben Seelsorger auch Hermeneutiker, Pädagoge, Manager et cetera. Letztendlich kommt bei vielen noch Familie hinzu, für die bei der Fülle an Aufgaben kaum Zeit zu bleiben scheint.²²

Das ist aber nur eine Seite der Medaille. Die andere ist, dass durch die Vakanzvertretungen oder Gemeindezusammenlegungen immer größere Gebiete von Pfarrern abgedeckt werden müssen.²³ Hier bedarf es einer schärferen Profilbildung des Berufsbildes, wie es mit dem Pfarrbildprozess und seinen Ergebnissen in der ELKB versucht wird.²⁴ Hinhören statt Aufbürden, um wieder eine eigene Identität des Pfarrers zu schaffen. Dazu gehört aber auch die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen. Der Pfarrer muss nicht die sprichwörtliche „eierlegende Wollmilchsau“ sein. Aufgabenbereiche sollten nach Kompetenzen unter den kirchlichen Berufsgruppen verteilt werden, um den Folgen des Nachwuchsmangels und der Arbeitsverdichtung entgegenzutreten. Dies würde auch einer Profilschärfung der einzelnen Berufe zugutekommen.

²¹ Vgl. Südwestrundfunk (Hg.) 2015.

²² Grau, Michael (2012): „Bald droht Pfarrermangel. Evangelische Seelsorger diskutieren über Probleme und Wandel ihres Berufsbilds“. In: Sonntagsblatt, 2012 39/2012. URL: http://www.sonntagsblatt.de/news/aktuell/2012_39_08_01.htm [Stand: 04. Mai 2016].

²³ Vgl. Südwestrundfunk (Hg.) 2015.

²⁴ Siehe dazu auch <http://www.berufsbild-pfr.de/>.

2.5.3 Rückgang der Kirchenmitgliedschaften

Ein weiteres Problem, mit dem sich die Kirche befassen muss, liegt auch an der sinkenden Zahl der Kirchenmitglieder. 2004 lag die Zahl an den zur ELKB zugeordneten Christen bei knapp 2,7 Millionen.²⁵ Zehn Jahre später lag die Zahl bei 2,45 Millionen²⁶, während die Bevölkerung in Bayern kontinuierlich wuchs.²⁷ Dies entspricht einem Rückgang von zirka 250.000 Mitgliedern. Wenn man sich nicht nur die Statistik für Bayern, sondern auch der anderen EKD Gliederkirchen ansieht, stellt man fest, dass dies ein deutschlandweites Problem mit weitreichenden Folgen ist.

Gehen wir davon aus, dass eine Pfarrstelle durch 2.500 Gemeindeglieder finanziert wird, so sind allein 100 Pfarrstellen in den letzten zehn Jahren weggefallen. Die logische Folge daraus ist, dass Pfarrer immer mehr Aufgaben übernehmen und größere Seelsorgebereiche abdecken müssen. In Kombination mit Vakanzen und Nachwuchsmangel scheint dies ein unaufhaltsamer Prozess zu sein.

2.6 Fazit

Kooperation ist vielfältig und von verschiedensten Parametern beziehungsweise Faktoren abhängig. Kooperation bietet eine Fülle an Vorteilen aber, auch eine breite Palette an Konfliktpotential. Man kann nicht „nicht kooperieren“. Diese Erkenntnis hilft ein Stück weiter. Es gibt keine Alternative zu Kooperation, sie bedarf aber, auf einer berufspolitischen Metaebene, einer stringenten, offenen und ehrlichen Begleitung, nicht zuletzt, da es schon genug binnenkirchliche Konflikte in der Vergangenheit gab. Dass Kooperation überhaupt notwendig ist, führen uns die kommenden Herausforderungen, mit denen wir uns als Kirche beschäftigen müssen, immer stärker vor Augen.

²⁵ Vgl. Evangelische Kirche Deutschland (Hg.) (2005): Kirchenmitgliederzahlen am 31.12.2004. Korrigierte Ausgabe. Dezember 2005. Hannover. URL: https://www.ekd.de/download/kimi_2004.pdf [Stand: 04. Mai 2016].

²⁶ Vgl. Evangelische Kirche Deutschland (Hg.) (2016): Kirchenmitgliederzahlen am 31.12.2014. Januar 2016. Hannover. URL: https://www.ekd.de/download/kirchenmitglieder_2014.pdf [Stand: 04. Mai 2016].

²⁷ Vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik (Hg.) (2015): „Bevölkerung: Gemeinden, Stichtage. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes“. URL: <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online?language=de&sequenz=TabelleErgebnis&selectio nname=12411-001> [Stand: 04. Mai 2016].

3. Die Theorie kirchlicher Berufsgruppen

Nachdem im vorherigen Schritt theoretische Grundlagen zu Kooperation vermittelt wurden, möchte ich hier die hauptberuflichen Akteure in unserer Landeskirche vorstellen. Jeder dieser vier Berufe hat in unserer Landeskirche seine eigene Geschichte, Ausbildung und Aufgabe. Sich die jeweiligen Kompetenzbereiche bewusst zu machen, ist ein elementarer Schritt, bevor es an die Frage der Möglichkeit nach Kooperation geht.

3.1 Religionspädagogen

Religionspädagogik ist ein noch relativ junger Begriff, der im 19. Jahrhundert von Max Reischle geprägt wurde²⁸, deren Wurzeln aber schon im Alten Testament zu finden sind. Als Beispiel ist hier, neben einigen anderen, Dtn. 31, 10 – 13 zu nennen. Es lässt sich als eine Art pädagogisches Ritual deuten, dass hier Menschen unterschiedlicher Generationen zusammenkommen und miteinander aus der Thora lesen, sie rezitieren und so den richtigen Umgang mit Glauben und Gott erfahren. Religiöse Bildung war also nie autark in der Familie eingebettet, sondern auch etwas Öffentliches, für jeden Zugängliches. Im Neuen Testament finden sich, wie im Alten Testament, sogenannte Lehr-Lern-Prozesse.²⁹ So wird in Kol 2, 6f. von einer erlernten Erfahrung im Glauben gesprochen („wie du gelehrt bist“) verbunden mit einer Lebensperspektive („wandle dankbar in ihm“). Paulus selbst hatte im 1. Kor 12, 28 vom Dienst des Lehrers gesprochen, der neben Propheten und Aposteln von Gott eingesetzt wurde.³⁰ In vielen Gemeinden der frühen Kirche wurde die Notwendigkeit eines Glaubensunterrichtes vor der Taufe (Katechumenats) deutlich. Diese waren aber in der frühen Kirche keineswegs einheitlich, sondern immer geprägt vom kulturellen Kontext. Ein früher Hinweis auf einen auf eine sogenannte kirchliche Unterweisung, enthielt der zweite Clemensbrief (zirka 130 – 150 n. Chr.), wobei katechetische Praktiken sich erst in den Schriften bei Clemens von Alexandrien (140 – 215 n. Chr.) finden.³¹ Als pädagogische Institution wurde das Katechumenat von der Kindertaufe verdrängt. Als Ersatz zum pädagogischen

²⁸ Vgl. Boschki, Reinhold (2012): Einführung in die Religionspädagogik. 2., unveränd. Aufl. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 38.

²⁹ Vgl. Boschki 2012, S. 19-21.

³⁰ Vgl. Doyé, Götz (2012): „Von der Katechetik zur Gemeindepädagogik“. In: Bubmann, Peter et. al. (Hg.): *Gemeindepädagogik*. Berlin, Boston: De Gruyter (= De Gruyter Studium): S. 112

³¹ Vgl. Boschki 2012, S. 25.

Katechumenat trat im Mittelalter die Beichte als pädagogische Instanz ein.³² Durch die Reformation wurde ein wahrer Bildungsschub im 16. Jahrhundert ausgelöst. Luthers Werke und Bemühungen zielten darauf ab, dass das Volk im Glauben und der Schrift gelehrt werde. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielte Luthers kleiner Katechismus, der sich zum Lehrbuch entwickelte. Die katholische Kirche konnte der Entwicklung nicht ohne weiteres zusehen, so dass es auch von katholischer Seite her zu Gründung von Schulen mit dem Ziel der religiösen Bildung gekommen ist. Ausgehend vom 18./19. Jahrhundert kam es zu einer Verschiebung religiöser Lernorte. Während nach der Reformation die Familie und Gemeinde als Lernort bezeichnet werden kann, so ist es nun die Schule, die verstärkt in den Fokus rückt. Das hatte zur Folge, dass die Glaubenslehre zu stark verschult wurde und ein Auswendiglernen des Katechismus beziehungsweise Teile des Katechismus mehr angesehen waren, als die eigene Entwicklung im Glauben mit dem Katechismus.³³ Im 19./20. Jahrhundert reformierte sich die Katechetik im Zuge der liberalen Theologie. Wie schon erwähnt wurde der Begriff „Religionspädagogik“ durch Max Reischle 1889 geprägt. Die Entwicklung ging weg von einer Versteifung auf Dogmatik und Theologie in Wissensvermittlung zu einer ganzheitlichen Sicht des Lernenden. So kamen Pädagogik und Psychologie als Fächer hinzu und die Subjektivität des Einzelnen stand nun im Fokus.³⁴ Den letzten großen Einfluss auf die heutige Religionspädagogik hatte die Reformpädagogik. Ihr Ansatz war, dass alle Bemühungen des Unterrichts beziehungsweise der Lernwelt vom Kind ausgehen. Verbunden war dies natürlich mit Kritik an den staatlichen Schulen. Maria Montessori ist hier als Beispiel zu nennen, deren Ansatz besonderen Einfluss auf die katholische Religionspädagogik hatte.³⁵ Die Religionspädagogik ist aber nicht im letzten Jahrhundert stehen geblieben sondern entwickelte sich bis heute weiter. Die entscheidenden Einflüsse welche die heutige Religionspädagogik prägen, stammen aber aus dem 19./20. Jahrhundert.

³² Vgl. Grethlein, Christian (2001): „Art. Katechumenat“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : I-K.* 4., völlig neu bearb. Aufl.

³³ Vgl. Boschki 2012, S. 31-38.

³⁴ Vgl. Schelander, Robert (1993): *Religionstheorie und Reformbewegung. Eine Untersuchung zur liberalen Religionspädagogik.* Würzburg: Stephans-Buchhandlung Matthias Mittelstädt (= Studien zur Theologie; 9), S. 41-43.

³⁵ Vgl. Boschki 2012, S. 39.

Die Früchte dieser Entwicklung strahlen auch bedeutend auf die Berufsgruppen der Kirchenmusiker, Pfarrer und Diakonie aus. Heute sind Religionspädagogen aus dem kirchlichen und schulischen Arbeitsfeld nicht wegzudenken. Der Dienst und die Ausbildung des Religionspädagogen ist im Religionspädagoginnen- und Religionspädagogengesetz³⁶ (RelPädG) und der Studien- und Prüfungsordnung der evangelischen Hochschule Nürnberg³⁷ (SPO RP), sowie dem dazugehörigen Modulhandbuch geregelt. Die Ausbildung zum Religionspädagogen erfolgt durch das Studium in Religionspädagogik und kirchlicher Bildungsarbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Es können aber auch durch den Landeskirchenrat andere gleichwertige Ausbildungen anerkannt werden (§ 2 RelPädG). Das Studium soll zum Dienst im schulischen Unterricht an Regelschulen, aber auch zum gemeindepädagogischen Dienst befähigen. Es umfasst in der Regel acht Semester, welche in sechs theoretische Semester und zwei zusammenhängende praktische Semester (fünftes und sechstes Semester) aufgeteilt sind. Während des Studiums sind 31 Module abzuschließen, die im Modulhandbuch näher erläutert sind (§ 3 SPO RP). Die Module sollen grundlegende theologische, praktisch theologische, sowie erziehungs- und gesellschaftswissenschaftliche Grundlagen vermitteln. Dazu gehören Vorlesungen beispielsweise in Bibelwissenschaften, Kirchengeschichte, Gemeindepädagogik, Psychologie und weiteren Fächern. Hervorzuheben ist hier nochmal die Verbindung aus Theorie und Praxis. Der praktische Einsatz erfolgt nicht nur im Praxissemester bzw. –jahr sondern durchzieht das gesamte Studium in Form von Praktika.³⁸ Nach erfolgreichem Abschluss der vier Studienjahre beziehungsweise acht Semester erfolgt mit Zustimmung des Landeskirchenrates die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst. Der Vorbereitungsdienst dauert in der Regel zwei Jahre und ist mit einer Anstellungsprüfung abzuschließen (§ 3 RelPädG). Danach erfolgt die Einsegnung in den Dienst des Religionspädagogen (§ 4 RelPädG).

³⁶ Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Hg.) (1975): Rechtssammlung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. 76. Ergänzungslieferung vom 31.10.2015. München: Beck.

³⁷ Vgl. Puch, Hans-Jürgen/Städler-Mach, Barbara (Hg.) (2015b): „Studien und Prüfungsordnung. Bachelorstudiengang Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit. Für Studierende ab dem WS 2013/14. Nichtamtliche konsolidierte Gesamtfassung auf der Grundlage der Änderungsfassung vom 11.11.2015“. Evangelische Hochschule Nürnberg (Hg.). URL: <http://www.evhn.de/index.php?binobj=file&cmd=passthru&oid=5363> [Stand: 04. Mai 2016], S. 2.

³⁸ Vgl. Evangelische Hochschule Nürnberg (Hg.) (2015): „Modulhandbuch. Bachelorstudiengang Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit. Stand 1. Dezember 2015 (gültig für WiSe 2015/16 und SoSe 2016)“. URL: <http://www.evhn.de/index.php?binobj=file&cmd=passthru&oid=5450> [Stand: 04. Mai 2016], S. 7-10.

Durch die vielseitige Ausbildung ist auch ein breites Aufgabenspektrum in Gemeinde (Jugendarbeit etc.), Schule oder anderen Einrichtungen (z.B. Erwachsenenbildungsstätte) denkbar. Bei Bedarf kann auch die Beauftragung zur Öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erfolgen (§ 5 RelpädG).

3.2 Kirchenmusiker

Was wäre Kirche ohne Musik? Die Musik gibt den Ton an. Sie trägt einen wesentlichen Teil zur Emotionalität eines Gottesdienstes bei, wie zum Beispiel Leid, Furcht in der Passion, Freude und Hoffnung zu Ostern. Sie stiftet mehr als hörbare Gemeinschaft, sie lässt uns Gemeinschaft spüren. Kirchenmusik war und ist schon immer Teil unseres christlichen Glaubens. Es ist die kreativste Art, Glauben zu leben. Gemeindechöre gehören mit zu den am stärksten besuchten Gemeindegruppen und das aus gutem Grund. Somit liegt eine große Verantwortung in der Gestaltung und Ausübung der Kirchenmusik, denn sie bewirkt auch etwas Missionarisches, Gemeinde Stiftendes. Natürlich hat es aber eine gewisse Zeit und Entwicklung gebraucht, bis Kirchenmusik dahin gelangt ist, wo sie heute steht. Aus dem Urchristentum ist das gemeinsame Musizieren in einem Brief von Plinius dem Jüngeren aus dem Jahre 110 n. Chr. bekannt. Als im 4. Jahrhundert das Christentum zur Staatskirche wurde, veränderte sich auch der Raum der Musik. Aus Haus- wurde Kirchenmusik und diese fand nun in sakralen Räumen statt. Der Einfluss der Gemeinde auf die Musik wurde gleichzeitig kleiner und von Klerikern beansprucht.³⁹ Ebenfalls in dieser Zeit kam der Begriff des Kantors auf. Als Kantor wurden Vorsänger oder Leiter der Kirchenmusik in den Gemeinden bezeichnet.⁴⁰ Luther forderte, dass Laien wieder an der Kirchenmusik teilhaben sollen, indem sie sich zu Kantoreien zusammenschlossen.⁴¹ Die Kantorei Torgau zählt zum Beispiel zu den ältesten und wurde von Johann Walter geleitet der mit seiner Kantorei das Berufsbild des Kantors prägte indem er eine Doppelfunktion konzipierte: Der Kantor war Leiter der Kirchenmusik und zugleich an der Schule als Lehrer tätig. Dieses Modell blieb so bis 1918 bestehen.⁴²

³⁹ Vgl. Claussen, Johann Hinrich (2014): Gottes Klänge. Eine Geschichte der Kirchenmusik. München: Beck, S. 34-38.

⁴⁰ Vgl. Brusniak, Friedhelm (2001): „Art. Kantor“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : I-K.* 4., völlig neu bearb. Aufl., S. 787.

⁴¹ Vgl. Völkl, Helmut (1998): „Kirchenmusikgeschichte“. In: Bauer, Siegfried (Hg.): *Probieren & Studieren. Lehrbuch zur Grundausbildung in der evangelischen Kirchenmusik.* 2. Auflage. München: Strube, S.202.

⁴² Vgl. Brusniak 2001, S.202.

Der berühmteste Kantor und spätere Thomaskantor war Johann Sebastian Bach, dessen konzeptionelle Überlegungen sich noch bis heute in Ausbildung und Praxis der Kirchenmusiker zeigen.⁴³ Die meisten Kirchenmusiker sind nebenberuflich tätig, was an den geringeren Stellenangeboten für Kirchenmusiker liegt.⁴⁴ Heute reicht das Angebot von traditionellen Gemeindechören über spezialisierte Chöre, wie beispielsweise Gospel oder Motette. Kirchenmusik spricht in seiner Vielfalt alle Altersstufen und unterschiedliche religiöse Überzeugungen an. So kann auch eine Person, die sich mit dem christlichen Glauben nicht verbunden fühlt, kraftvoll eine Bachkantate singen. Für die Fülle der Kirchenmusik mit ihren alten und neuen Kompositionen und Ausprägungen sind insbesondere professionelle Kirchenmusiker von größter Bedeutung.

Die Anstellung zum Kirchenmusiker ist in der ELKB durch die Arbeitsrechtsregelung über den Dienst der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen⁴⁵ (ARR KM) geregelt. Die ARR KM unterscheidet zwischen drei Gruppierungen und fünf Niveaustufen beziehungsweise vier Prüfungsstufen. Unter die erste Gruppierung fallen Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung. Es sind in der Regel Stellen eines Dekanatskantors, der übergemeindliche Aufgaben wahrnimmt (§§ 4, 5 ARR KM). Stellen der Gruppe zwei sind Stellen eines Landeskirchenmusikdirektors (§ 24 ARR KM). Diese Stellen haben mehr administrativen als praktischen kirchenmusikalischen Charakter (§ 28 ARR KM). Stellen der Gruppe drei sind sonstige Stellen (§ 40 ARR KM). Diese können von Kirchenmusikern der unterschiedlichsten Niveaustufe besetzt werden. Die Aufgaben sind primär auf Gemeindeebene ausgerichtet, wie Chorleitung, Orgelunterricht, et cetera. Die Ausbildung zum Kirchenmusiker ist recht unterschiedlich, da es auch im Neben- oder Ehrenamt ausgeführt werden kann. Für die Anstellung in der Gruppe drei ist auch eine D- oder C-Prüfung nicht zwingend vorgesehen (§ 49 ARR KM). Von Laien kann eine kleine (D-Prüfung) oder große (C-Prüfung) Prüfung für das kirchenmusikalische Nebenamt abgelegt werden.⁴⁶ Möglich ist aber auch ein Studium im Bereich der

⁴³ Vgl. Hawkins, Robert D. (1989): „Kirchenmusiker“. In: Fahlbusch, Erwin (Hg.): *Evangelisches Kirchenlexikon*. 3. Aufl., Neufassung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 1153.

⁴⁴ Vgl. Finke, Christian (2001): „Art. Kirchenmusik. g) Beruf, Berufsbild, Ausbildung“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : I-K*. 4., völlig neu bearb. Aufl., S. 1246.

⁴⁵ Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern 1975.

⁴⁶ Diese ist Näher in der Ordnung der kleinen und großen Prüfung für das kirchenmusikalische Nebenamt geregelt.

Kirchenmusik, welches die B-Prüfung mit einschließt und so den Zugang zu höheren und hauptamtlichen Stellen eröffnet. Dieses Studium kann an der Hochschule für Evangelische Kirchenmusik in Bayreuth⁴⁷ absolviert werden. Das Studium umfasst acht Semester⁴⁸ und ist in der Studien- und Prüfungsordnung für den Studiengang Bachelor of Music (B.Mus) (Evangelische Kirchenmusik)⁴⁹ geregelt. Es umfasst insgesamt 25 Module die mit einer Bachelorarbeit abschließen. Inhalte des Studiums sind insbesondere praktische Musik, Musiktheorie, Dirigieren, Pädagogik und Theologie. Die Absolventen müssen dann, um in den hauptamtlichen kirchenmusikalischen Dienst übernommen zu werden, ein Praxisjahr zur Berufseinführung für Kirchenmusiker abschließen (§ 10 ARR KM). Die Bandbreite an Modulen, die das Studium bietet, zeigt, dass Kirchenmusiker neben musikalischen auch theologische und vor allem pädagogische Kompetenzen mitbringen. Im Studium erlernen sie ein breites Repertoire, mit dem sie in verschiedensten Bereichen der Gemeinde arbeiten können.

3.3 Diakone

Das Wort Diakon entstammt dem Griechischen δίακονος (=diakonos) und hat, je nach Kontext, unterschiedliche Bedeutungen. Die gängigste Bedeutung ist Diener oder Helfer. Auch im Sinne eines kirchlichen Amtes wird diakonos mit Diakon übersetzt.⁵⁰ Das Wort diakonos, aber auch diakonia, ist im Neuen Testament häufig zu finden.⁵¹ Das Prädiakt dazu ist diakonein und bedeutet helfen⁵² oder in Bezug auf den Diakon „als Diakon dienen“⁵³. Jesus Christus bezeichnet sich selbst als diakonos beziehungsweise Diener,

⁴⁷ Daneben auch in München und Würzburg. Im Folgenden beziehe ich mich nur auf die Hochschule für Kirchenmusik Bayreuth.

⁴⁸ Vgl. Hochschule für Evangelische Kirchenmusik (Hg.) (2016): „Bachelor of Musik. Kirchenmusik“. URL: <http://www.hfk-bayreuth.de/studium/bachelor-studiengaenge/kirchenmusik.html> [Stand: 04. Mai 2016].

⁴⁹ Hochschule für Evangelische Kirchenmusik (Hg.) (2015): Fachbezogene Studien- und Prüfungsordnung für den Studiengang „Bachelor of Music (B.Mus)“ (Evangelische Kirchenmusik) an der Hochschule für evangelische Kirchenmusik der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Bayreuth. URL: http://www.hfk-bayreuth.de/fileadmin/user_upload/studium/BA-Studiengaenge/Evangelische_Kirchenmusik/FSPOBMusEvangelischeKirchenmusik.pdf [Stand: 04. Mai 2016].

⁵⁰ Vgl. Bauer, Walter et al. (1988): Griechisch-deutsches Wörterbuch zu den Schriften des Neuen Testaments und der frühchristlichen Literatur. 6., völlig neu bearbeitete Aufl. Berlin, New York: W. de Gruyter, S. 369f.

⁵¹ Sie dazu Aland, Kurt (Hg.) (1983): Vollständige Konkordanz zum griechischen neuen Testament unter Zugrundelegung aller modernen kritischen Textausgaben und des textus receptus. Berlin: W. de Gruyter.

⁵² Vgl. Bauer et al. 1988, S. 368.

⁵³ Bauer et al. 1988, S. 368.

zum Beispiel in Lk 22, 24ff. Auch Paulus greift auf diese Formulierung des Dieners, in Analogie zu Jesus Christus, zurück.⁵⁴ Also kann der Diakon mit einer helfenden, von Nächstenliebe geprägten, Tätigkeit in Verbindung gebracht werden. Einer der zentralen Texte für das Verständnis des Diakons findet sich in Apg 6, 1ff. Hiernach werden sieben Männer aus der Gemeinde erwählt, die sich um die vergessenen Witwen und Armen der damaligen Gemeinde kümmern sollen. Es wäre ein Trugschluss, anzunehmen, dass dies ihre einzigen Aufgaben sind. Sie sollten vielmehr unterschiedlichste Aufgaben in der Gemeinde übernehmen, in Abgrenzung zur Verkündigung der Apostel. Dazu sind sie von der Gemeinde auserwählt und nicht von den Zwölf. Diese sieben werden durch die Apostel per Handauflegung und Gebet in das Amt eingesetzt.⁵⁵ Hier wird der sozial-caritative Charakter deutlich, der sich bis heute findet. Helfen, nicht im Sinne von Dienen im niederen Dienst, sondern helfen aus der Liebe zum Nächsten heraus, in der Nachfolge Christi ist Inhalt dieses Amtes. Dies in Verbindung mit den sieben Werken der Barmherzigkeit, Mt 25, 31 – 46 stellt eine bis heute wichtige Identifikation der Diakone dar.⁵⁶ In der frühen Kirche entwickelte sich das Diakonenamt als ein dem Bischof unterstelltes Amt. Es diente dem Bischof als Unterstützung bei seinen Leitungsaufgaben. Die Diakone wurden mit der Verwaltung des kirchlichen Vermögens betraut, was auch den Armen zugute kam, sie hatten auch liturgische und weitere verwaltungstechnische Aufgaben.⁵⁷ Der Bedeutungsverlust des Diakons beziehungsweise des Diakonats nach dem 5. Jahrhundert ist durch zwei Faktoren zu erklären: Zum einen durch den Übergang vom Abendmahl zur Eucharistie und der gleichzeitigen Abnahme der sozial-diakonischen Dimension des Abendmahls, hin zum Sakrament der Sündenvergebung, zum anderen durch die Hierarchisierung und gleichzeitige Subordination des Diakonenamtes. So wurde das Diakonenamt immer mehr zur Durchgangsstufe des Priesteramtes. Der Sinn eines Brückenbauers zwischen liturgischer Gemeinschaft und der Not innerhalb der Gemeinde wurde als immer unwichtiger angesehen. Die Bemühungen in der Reformation, das Diakonenamt als Amt der Armenfürsorge in der Gemeinde zu

⁵⁴ Vgl. Noller, Annette (2012): „Der Diakonat. historische Entwicklungen und gegenwärtige Herausforderungen“. In: Noller, Annette (Hg.): *Diakonot - theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 47.

⁵⁵ Vgl. Blank, Josef et al. (1978-): *Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament*. Zürich: Benziger Verlag, S. 27 – 29.

⁵⁶ Das zeigt insbesondere auch das Altarbild der Philippuskirche in Rummelsberg.

⁵⁷ Vgl. Noller 2012, S. 50f.

installieren, gelangen nicht.⁵⁸ Als Meilenstein für die Diakonatsgeschichte gilt die Monbijou-Konferenz Mitte des 19. Jahrhunderts, bei der unter anderem das Gutachten Wicherns zur dreifachen Diakonie einen wichtigen Beitrag lieferte. Als dritte Form von Diakonie präsentiert Wichern die kirchlich institutionalisierte Diakonie. Diakone sollen sich im Amt, gleichberechtigt neben dem Pfarramt, um die Notleidenden der Gemeinde kümmern. Wichern schlägt auch den Einsatz von Archidiaconen vor, welche in leitender Funktion für diakonische Aufgaben in Kirchen und Gemeinden, gerade an Brennpunkten, zuständig sind. Eine Restituierung eines Diakonenamtes gelang aber auch hier nicht.⁵⁹ Die Wiederbelebung des Diakonats, wie wir es heute kennen, verdanken wir der Arbeit von engagierten Theologen wie Wichern, Löhe, Fliedener oder engagierten Christen wie Sieveking und Nightingale. Sie organisierten sich in freien Werken beziehungsweise Vereinen und reagierten somit auf die damalige, durch die Industrialisierung verursachte Armut und Not in der Bevölkerung. Die Wiederbelebung des Diakons geschah parallel mit der Entwicklung sozialer Berufe, indem christlich motivierte Menschen professionell geschult wurden. Als exemplarisches Beispiel dafür stehen Johann Hinrich Wichern mit dem Rauhen Haus und Theodor Fliedner mit der Kaiserswerther Schwesternschaft. Somit sind auch zwei Grundzüge einer männlichen und weiblichen Diakonie abgrenzbar.⁶⁰ Wichern gründete 1833 das Rauhe Haus, um Kindern von den Straßen Hamburgs eine Zukunft zu bieten. Er bildete fertige Handwerker in Lesen, Schreiben und Christumslehre aus. Mit der Zeit nannte er seine damaligen Gehilfen Brüder. Das liegt auch seinem pädagogischen Konzept, der Familiengruppen zugrunde. Ein Bruder hatte die Leitung einer Familiengruppe und sollte die Kinder auch, durch christliche Lehre, vor Sittenverfall und Unglauben retten. Mit der Zeit wurden die Brüder auch an andere Einsatzorte vom Vorsteher gesendet.⁶¹ Berühmtester Ableger Wicherns ist wohl das Johannesstift Berlin, was auch durch die markanten Backsteinbauten an den geografischen Norden erinnert. Mit dem Rauhen Haus war es aber nicht getan. Mit seiner berühmten Stegreifrede vom Wittenberger Kirchentag 1848⁶² läutete Wichern die

⁵⁸ Vgl. A.a.O., S. 54 – 56.

⁵⁹ Vgl. A.a.O., S. 64 – 66.

⁶⁰ Dies ist freilich nicht mehr so einfach abgrenzbar. Die Personen im „männlichen“ Diakonat, sind heute ebenso Frauen und stellen eine wichtige Bereicherung dar!

⁶¹ Vgl. Noller 2012, S. 60 – 63.

⁶² Siehe dazu: Peter Meinhold (Hg.) (1962): Johann Hinrich Wichern. Sämtliche Werke Band I. Die Kirche und ihr soziales Handeln. Berlin, Hamburg: Lutherisches Verlagshaus, S. 155 – 165.

Begründung des Centralausschusses für Innere Mission ein. Von diesem Geist berührt, gründete Wilhelm Löhe 1853 in Neuendettelsau den Verein für weibliche Diakonie. Die Diakonissenanstalt Neuendettelsau war geboren. Des Weiteren folgte nach mehreren vorangegangenen, aber gescheiterten Versuchen, die Gründung des Landesvereins für Innere Mission in der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern im Jahre 1886.⁶³ Dieser wurde 1948 zur heute bekannten Rummelsberger Diakonie umbenannt, nachdem sich im selben Jahr der Landesverband neu gründete. Der neue Landesverband umfasste alle Einrichtungen und Werke der Landeskirche, die sich erstmals in einem Verband zusammenschlossen, dem heutigen Diakonischen Werk Bayern.⁶⁴ Die Rummelsberger Diakone hatten ihren Geschichtsbeginn im Jahre 1890 als, nach dem Vorbild Wicherns, erwachsene Männer zu Diakonen geschult wurden und sie gemeinsam in einer Wohnung lebten. Das war der Beginn der bis heute bestehenden Rummelsberger Bruderschaft.⁶⁵

Die Ausbildung zum Diakon dauert in der Regel sechs Jahre und ist im Diakonen- und Diakoninnengesetz (DiakG)⁶⁶ und der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen (DiakAPO)⁶⁷ geregelt. Sie ist in drei Teile auf gegliedert. Am Anfang durchlaufen die Studierenden das Grundseminar, welches in vier Module aufgeteilt und am Ende mit einer Prüfungsleistung abzuschließen ist. Im Grundseminar finden auch die ersten Kontakte zu den jeweiligen Gemeinschaften statt. Im zweiten Teil findet die sogenannte Fachausbildung statt. Dies kann ein Studium in Sozialer Arbeit oder eines anderen sozialen Bereichs sein. Auch das Durchlaufen von Ausbildungen zum Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Gesundheits- und Krankenpfleger ist möglich. Grundsätzlich stehen für die zweite Ausbildungsphase alle sozialen Berufe offen. Sind die ersten beiden Studienphasen abgeschlossen, mündet die dritte Ausbildungsphase an der Evangelischen Hochschule Nürnberg in den Studiengang Diakonik (§§ 1 – 3 DiakAPO). Diese dritte Ausbildungsphase ist genauer in der Studien- und Prüfungsordnung⁶⁸ (SPO DK) der Evangelischen Hochschule, sowie dem

⁶³ Vgl. Wehr, Gerhard (1989): Gutes tun und nicht müde werden. Ein Jahrhundert Rummelsberger Diakone. München: Claudius-Verlag, S. 15-29.

⁶⁴ Diakoninnen gab es erst nach Gründung der Rummelsberg Diakoninnengemeinschaft 1982.

⁶⁵ Vgl. Wehr, Gerhard (1989): Gutes tun und nicht müde werden. Ein Jahrhundert Rummelsberger Diakone. München: Claudius-Verlag.

⁶⁶ Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern 1975.

⁶⁷ Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern 1975.

⁶⁸ Vgl. Puch, Hans-Joachim/Städler-Mach, Barbara (Hg.) (2016a): „Studien- und Prüfungsordnung. Bachelorstudiengang Diakonik. Für Studierende ab dem WS 2013/14. Nichtamtliche konsolidierte

Modulhandbuch geregelt. Die dritte Studienphase an der Evangelischen Hochschule umfasst Vorlesungen im Bereich Dogmatik, Homiletik, Diakoniewissenschaften und in weiteren Disziplinen beziehungsweise Fachbereichen.⁶⁹ Das Studium wird mit dem Bachelor of Arts in Diakonik abgeschlossen und befähigt zum Dienst in Diakonie und Kirche. (§ 2 SPO DK) Die Studierenden werden in das Amt eines Diakons beziehungsweise einer Diakonin eingeseignet (§§ 1, 6 DiakG) und können, je nach Dienststelle und Erforderlichkeit, auch die Beauftragung zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erhalten (§ 7 DiakG). Durch die Doppelqualifikation können Diakone in verschiedensten Bereichen, je nach Qualifikation aus dem zweiten Ausbildungsabschnitt, eingesetzt werden. Dabei können grundsätzlich zwei Einsatzrichtungen, landeskirchlicher Dienst (beispielsweise Gemeinde) und diakonischer Dienst (beispielsweise Krankenhaus/Jugendhilfe) unterschieden werden. Der Grundauftrag kann aber kurzum mit Kirche diakonisch und Diakonie kirchlich gestalten umschrieben werden (§ 1 DiakG).

3.4 Pfarrer

Würde man Menschen auf der Straße fragen, welchen Beruf sie mit Kirche verbinden, so wird dies fast immer der Pfarrberuf sein. Dieser ist ein wahres Identifikationsmerkmal. Aber welche Geschichte steht hinter dem Pfarrer und wie sieht die Ausbildung aus? Die Geschichte des Pfarrberufs entwickelte sich nach dem lutherischen Verständnis erst mit der Reformation. Selbstverständlich gab es auch schon vor der Reformation Pfarrer beziehungsweise Priester. Die Geschichte des Pfarrberufs ist an sich zirka 1.600 Jahre alt⁷⁰ und entwickelte sich aus dem damaligen Bischofsamt. Zwar ist das Bischofsamt so nicht aus dem Neuen Testament nachzuweisen, wohl aber die des Episkopen, eine Funktion als Leiter der Gemeinde in hierarchischer Abstufung (z.B. Apg 20, 28; 1.Tim 3, 1 – 7). Daher spricht man auch beim frühen Christentum von Episkopen und nicht von

Gesamtfassung auf der Grundlage der 4. Änderungsfassung vom 15.02.2016“. Evangelische Hochschule Nürnberg (Hg.). URL: <http://www.evhn.de/index.php?binobj=file&cmd=passthru&oid=5485> [Stand: 04. Mai 2016], S. 2-8.

⁶⁹ Siehe Anhang zur SPO DK.

⁷⁰ Vgl. Dahm, Karl-Wilhelm (2003): „Art. Pfarrer/Pfarrerin. II. Geschichtlich“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : N - Q*. 4., völlig neu bearbeitete Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 1197.

Bischöfen.⁷¹ Die starke Ausbreitung des Christentums hatte zur Folge, dass bischöfliche Aufgaben⁷², wie zum Beispiel Taufen, Leitung der Eucharistie et cetera⁷³, dezentral organisiert und einem sogenannten Parochialpfarrer übertragen wurden. Dieser war dem Bischof unterstellt. Dies entwickelte sich bis ins Mittelalter weiter und dabei unterstand der Pfarrer nicht nur dem Bischof sondern auch oft demjenigen, dem die Pfarrei gehörte.⁷⁴ Im Mittelalter gab es dann kein einheitliches Pfarr- bzw. Priesterbild mehr. Die Unterschiede waren hinsichtlich Bildung und Lebensstandard groß. Während einerseits es hochgebildete Priester gab, fanden sich zumeist auf dem Land nicht alphabetisierte Vikare. Hinzu kamen auch verschiedene Frömmigkeitsstile und Lebensansichten. Während ein Teil des Klerus wahrlich um das Seelenheil kämpfte, brachten andere durch ihren Leitungs-, Lebens- und Arbeitsstil ihren Stand in Misskredit. Diese Unterschiedlichkeit spiegelte sich auch in der Meinung des Volkes gegenüber dem Klerus wieder, zumal die hohe Zahl an Geistlichen und Ordensleuten die Bevölkerung finanziell belasteten und so zu verschärfter sozialer Ungerechtigkeit beitrug.⁷⁵ Durch die Reformation kam es zu einem neuen Verständnis des Pfarrberufs. Die bisherige Aufgabe der Heilsvermittlung durch Spendung der Sakramente war passé, die Predigt des Evangeliums war nun der Zuspruch der Gnade. Diese sollte für alle Christen im Alltag verständlich werden.⁷⁶ Hinzu kam, dass das Pfarrbild nun den Prediger, Lehrer und Seelsorger der Gemeinde verband. Die oft niedrigen finanziellen und geistigen Stände der Pfarrer waren ein Erschwernis für Luthers Gemeindeaufbau. Er betonte aber immer, das vorgegebene Wort, also das reine Evangelium zu predigen.⁷⁷ Um diesen Erschwernissen entgegenzuwirken, richtete sich das Augenmerk ab 1525 auf eine fundierte theologische Ausbildung sowie wirtschaftliche Absicherung der Pfarrer.⁷⁸ Auch Luthers Errungenschaften wie das Priestertum aller Getauften, veränderte das

⁷¹ Vgl. Schöllgen, Georg (1998): „Art. Bischof. I. Neues Testament“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : A-B.* 4., völlig neu bearb. Aufl., S. 1614.

⁷² Vgl. Dahm 2003, S. 1197f.

⁷³ Vgl. Hauschild, Wolf-Dieter (1998): „Art. Bischof. II. Kirchengeschichtlich“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : A-B.* 4., völlig neu bearb. Aufl., S. 1615.

⁷⁴ Vgl. Dahm 2003, S. 1197f.

⁷⁵ Vgl. Winkler, Eberhard (1996): „Art. Pfarrer II. II. Evangelisch“. In: Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie. Bd. 26.* Berlin, New York: De Gruyter.

⁷⁶ Vgl. Dahm 2003, S. 1198.

⁷⁷ Vgl. Winkler 1996, S. 361.

⁷⁸ Vgl. Dahm 2003, S. 1198.

Gemeindeleben. Während der weiteren Jahrhunderte erlebte der Pfarrberuf verschiedenste Einflüsse. In der Aufklärung musste sich der Pfarrersstand beweisen. Ein zu versteiftes eigenes Amtsbild wich und die Nähe zum Volk, gerade in der ländlichen Region, kam zusehends zum Tragen.⁷⁹ „*Der Pfarrer der Aufklärung bemühte sich um die Anwendung religiöser Wahrheit auf das gesellschaftliche Leben und die in der Gesellschaft lebenden Individuen.*“⁸⁰ Somit trat auch ein sozial – caritatives Motiv verstärkt in das Bewusstsein. Durch die immer stärker wachsenden Städte im Zuge der Industrialisierung wurde der Pfarrer als Hirte der Gemeinde unwichtiger. Großparochien entstanden, was zur Folge hatte, dass Pfarrer nur noch einem kleinen Gemeindekreis zugänglich waren. Die wesentlichen Aufgaben beschränkten sich auf Gottesdienste und Kasualien. Die gewonnene Volksnähe ging verloren und die soziale Not war groß. Erst durch Gründung der Inneren Mission und anderer christlich motivierter Vereine wurde diese Lücke wieder mit Leben gefüllt. In solchen Vereinen zeigten oft Pfarrer⁸¹ starkes Engagement, womit sich das Aufgabenfeld auch wieder erweiterte. Ebenso gab es auch durch die Gemeindebewegung eine Aufgliederung von Großparochien in kleinere Gemeinden. Während anschließend vor allem nach dem ersten Weltkrieg der Pfarrberuf an Wert verlor, erlebte er nach dem zweiten Weltkrieg eine starke Aufwertung. Ein großer Meilenstein in den letzten fünfzig Jahren war die Frauenordination, die in allen Landeskirchen Einzug hielt.⁸² Auch wenn sich die Gesellschaftsformen seit 1945 durch verschiedene Faktoren wie Pluralisierung und Individualismus veränderten, so blieben und bleiben die parochialen Strukturen nahezu unverändert. Lediglich die Einstellung der Pfarrer änderte sich, weg vom Konservatismus hin zu einer demokratisch-partizipativen Überzeugung, welche meist von sozialkritischer Hingabe begleitet wird.⁸³ Das zeigt sich auch im außerkirchlichen Engagement von Pfarrern in politischen Belangen. Auch beteiligten sich nicht wenige Pfarrer an der politischen Wende in Deutschland Ende der achtziger, Anfang der neunziger Jahre. Einige, wie Bundespräsident Joachim Gauck, wechselten von der Kirche in die Politik.⁸⁴

⁷⁹ Vgl. Winkler 1996, S. 364.

⁸⁰ A.a.O., S. 364.

⁸¹ Siehe dazu auch 2.3.

⁸² Vgl. Winkler 1996, S. 364 – 367.

⁸³ Vgl. Dahm 2003, S. 1199.

⁸⁴ Vgl. Winkler 1996, S. 366.

Neben den üblichen theologischen Handlungsfeldern findet auch eine Professionalisierung auf anderen Gebieten wie Management, Kybernetik, Psychologie und Pädagogik statt.⁸⁵

Die Anforderungen, um in den Pfarrdienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern aufgenommen zu werden, leiten sich aus der Prüfungsordnung für die Theologische Aufnahmeprüfung⁸⁶ (TheolAufnPO) und den Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Universität beziehungsweise Hochschule⁸⁷ ab. Angehende Pfarrer müssen in der Regel ein zehn Semester langes Studium, bestehend aus jeweils vier Semestern Grund- und Hauptstudium absolvieren, mit anschließender zweisemestriger Examensvorbereitung. Dies kann jedoch variieren, da für das Nachholen der fachrelevanten Fremdsprachen Latein, Hebräisch und Griechisch zusätzlich zwei Semester anerkannt werden (§ 1 TheolAufnPO). So beträgt die Regelstudienzeit, ähnlich wie beim Diakonikstudium, zwölf Semester beziehungsweise sechs Jahre. Die Aufnahmeprüfung besteht aus einer wissenschaftlichen Hausarbeit und schriftlichen sowie mündlichen Prüfungen⁸⁸ (II., III. TheolAufnPO). Das Studium kann in Bayern, welches zu diesem Examen vorbereitet, an den Universitäten Erlangen, München oder an der Hochschule Neuendettelsau absolviert werden. Dort können inhaltliche Schwerpunkte des Studiums selbst gesetzt werden. Das Studium an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen beinhaltet im Grundstudium Basismodule in Bibelwissenschaften, Praktischer Theologie, Kirchengeschichte und weiteren Fächern, sowie interdisziplinäre Module. Das Grundstudium wird mit einer Zwischenprüfung abgeschlossen. Das Hauptstudium beinhaltet Aufbaumodule zu den bereits erlernten Basismodulen. Daran knüpft die sogenannte Integrations- beziehungsweise Examensvorbereitungsphase an.⁸⁹ Das Studium reicht alleine nicht aus, um den

⁸⁵ Vgl. Dahm 2003, S. 1199.

⁸⁶ Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Hg.) (2012): Prüfungsordnung für die Theologische Aufnahmeprüfung. vom 13.07.2011. München. URL: <http://www.zuv.fau.de/universitaet/organisation/recht/studiensatzungen/THEOL/word/PHIL/TheolAufnPO%202011%20Stand%2011.12.12.pdf> [Stand: 29. März 2016].

⁸⁷ Exemplarisch hierzu die Studien und Prüfungsordnung für Studierende der Theologie der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

⁸⁸ Prüfungsfächer sind Altes- und Neues Testament; Systematische und Praktische Theologie, Kirchen- und Dogmengeschichte.

⁸⁹ Vgl. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Hg.) (2015): Studien-und Prüfungsordnung für die Studiengänge Evangelische Theologie mit den Abschlüssen Magister Theologiae an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-

Pfarrberuf anzustreben, es muss zu Beginn Studiums auch eine Eintragung, in die Anwärterliste für das geistliche Amt der ELKB erfolgen. Damit erhalten die Studierenden eine kontinuierliche Betreuung durch die kirchliche Studienbegleitung (KSB). Sie soll die Studierenden auf den Pfarrberuf vorbereiten und durch Gespräche, Kurse und Praktika in verschiedenen Kompetenzbereichen fördern.⁹⁰ Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums mit der ersten kirchlichen Prüfung besteht die Möglichkeit zum Eintritt in den Vorbereitungsdienst, das sogenannte Vikariat. Dort werden verschiedene Kompetenzen erworben beziehungsweise vertieft, die für den Dienst in der Gemeinde notwendig sind. Auch soll dadurch der Übergang vom Studium in den Beruf erleichtert werden. Hierfür besuchen die angehenden Pfarrer das sogenannte Predigerseminar. Dort erwerben sie tiefergehende Kenntnisse im Bereich Seelsorge, Religionspädagogik, Gottesdienst, aber auch in Publizistik und Kirchenrecht. Nicht zuletzt die eigene persönliche und spirituelle Entwicklung ist Teil dieses Programms. Nach Ende des zirka 30-monatigen Vorbereitungsdienstes müssen die Vikare eine kirchliche Anstellungsprüfung ablegen. Diese besteht aus drei Projekten sowie schriftlichen und mündlichen Prüfungen.⁹¹ Nach bestehen dieser Prüfungen, erfolgt die Ordination in das Pfarramt nach § 11 des Pfarrdienstgesetzes der EKD⁹² (PfDG.EKD). Mit der Ordination wird dem Pfarrer das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung anvertraut (§ 2 PfDG.EKD).

Nürnberg und Erste kirchliche Prüfung bei einer Evangelischen Landeskirche (StuPO EvTheol). Vom 11.August.2015. Erlangen. URL: http://www.zuv.fau.de/universitaet/organisation/recht/studiensatzungen/THEOL/StPO_Evangelische-Theologie_NEU.pdf [Stand: 04. Mai 2016].

⁹⁰ Vgl. Kirchliche Studienbegleitung (Hg.) (2016): „Das Konzept der Kirchlichen Studienbegleitung“. URL: <http://www.studienbegleitung-elkb.de/theologie/index.html> [Stand: 29. März 2016].

⁹¹ Vgl. Predigerseminar (Hg.) (2002): Der Vorbereitungsdienst der Viakre und Vikarinnen in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern. Bayreuth. URL: <http://www.predigerseminar-nuernberg.de/attachments/article/9/PS-Konzeption.pdf> [Stand: 29. März 2016].

⁹² Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern 1975.

3.5 Die Vielfalt im Spiegelbild der Praxis

Die vier hier vorgestellten Berufe haben ihre jeweils komplett eigene Entwicklung durchlebt. Turbulenzen gab es insbesondere bei Pfarrern und Diakonen. Pfarrer mussten sich ihren Stand immer wieder erkämpfen, wohingegen sich die Diakone aus ihrem Verschwinden in die Bedeutungslosigkeit nun durch die Restituierung des Diakonats aus der sozialen Not heraus neuer Bedeutung in alter Identität erfreuen.

Kirchenmusiker gab es ähnlich lange wie Pfarrer, auch wenn sich das Bild gewandelt hat. Sie sind zwar in der Regel keine angestellten Lehrer an Schulen, wie vor 1918, aber sie bringen ein hohes Maß an pädagogischer Kenntnis mit.

Religionspädagoge ist dahingegen noch ein relativ junger Berufsstand, welcher durch die Institutionalisierung von Glaubensvermittlung notwendig und unabdingbar geworden ist.

Die jeweiligen Berufe haben ihr eigenes Profil.⁹³ Auf keinen von ihnen kann unsere Landeskirche verzichten. Das hat schon pragmatische Gründe, da der Pfarrer zum Beispiel nicht einfach die kompletten pädagogischen Aufgaben einer Gemeinde im gemeindlichen und schulischen Kontext wahrnehmen kann. Dafür stehen Religionspädagogen, Diakone und Kirchenmusiker als pädagogisch geschultes Personal zur Verfügung und das jeder nach seiner speziellen Ausrichtung. Auch seelsorgerische oder gemeinschaftsstiftende Tätigkeiten können je nach Ausbildungsschwerpunkt und Gabe auf die kirchlichen Mitarbeiter verteilt werden. So unterschiedlich die Profile, so unterschiedlich sind auch die Zugänge und Ausbildungen. Diese Profilvielfalt macht ein Kooperieren in den Gemeinden, um die jeweiligen Profile fruchtbar zu machen, mehr als nur notwendig. Es geht wesentlich um ein gemeinsames Ziel, zur Erreichung dessen jeder seine Gaben und Fähigkeiten einbringen kann. Dieses Ziel sollte hierzu frei von ideologischen Berufsmustern sein. Die momentanen, meist autarken Ausbildungsgänge fördern jedoch dadurch solche ideologischen Denkmuster. Schnittstellen, allein auf institutioneller Ausbildungsseite, finden sich nur bei Religionspädagogen und Diakonen, da beide Studiengänge an derselben Hochschule stattfinden.

⁹³ Siehe auch 3.

Doch wie können sich die einzelnen Berufsgruppen stärker vernetzen? Ein Blick nach Schweden könnte dabei einen Lösungsansatz bieten. In diesem Kapitel wurde die Komplexität der kirchlichen Berufsgruppen beleuchtet und soll im weiteren Verlauf für ein besseres Verständnis dienen.

4. Die schwedische Landeskirche, ein Vorbild?

Seit 2003 besteht eine enge Kooperation zwischen der Kirche von Schweden und der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser Austausch findet auf verschiedenen Ebenen statt. Insbesondere durch die Zusammenarbeit von kirchlichen Berufsgruppen und dem Austausch von theologischen, diakonischen und anderen kirchlichen Mitarbeitern.⁹⁴ Im Folgenden wird das Ausbildungsmodell kirchlicher Berufe in der schwedischen Kirche vorgestellt und die Zusammenarbeit dortiger kirchlicher Berufsgruppen erläutert.

4.1 Das schwedische Ausbildungsmodell kirchlicher Berufe

Das schwedische Ausbildungsmodell kirchlicher Berufsgruppen ist völlig anders aufgestellt, als wir es aus unserer Landeskirche kennen. Bevor die Studierenden ihre jeweiligen Fachberufe ergreifen, studieren sie ein gemeinsames Semester zusammen und haben sogar die Möglichkeit, danach eine andere Fachrichtung zu wählen.⁹⁵ Den sogenannten kirchlichen Grundkurs (KG) gibt es seit Anfang der neunziger Jahre in Schweden. Er wurde eingeführt, um die verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen von Anfang an zusammen auszubilden. Dies bedeutet, dass erst eine gemeinsame Grundlage geschaffen wird und sich die Studierenden dann in ihren Fachrichtungen spezialisieren. Nach Herrn Joob, einem früheren Mitarbeiter des KG, verhilft der KG dazu, die Zusammenarbeit der Berufsgruppen in den Gemeinden zu stärken.⁹⁶ Dies ist ein sinnvolles Konzept, da sich von Anfang an unter den Studierenden Netzwerke bilden können und ein Gefühl des Miteinanders entstehen kann. Dabei ist primär unerheblich, welche konkrete Fachrichtung die einzelnen Studierenden wählen. Das Evangelium als

⁹⁴ Vgl. Hammar et al. 2013; Hammar, K-G. et al. (2013): „Vertrag zwischen der Kirche von Schweden und der Evangelischen Kirche in Deutschland“. URL: https://www.ekd.de/download/ekd_svenska_kyrkan.pdf [Stand: 05. März 2016].

⁹⁵ Vgl. Partnerschaft mit der schwedischen Diözese Skara. Erfahrungen zur Personalentwicklung. Martin, Michael/Dunkenberger-Kellermann, Heinz (Hg.) (o.J.); Nicht veröffentlichtes Dokument. Siehe Anhang 1.

⁹⁶ Vgl. Joob 29. Oktober 2015; E-Mail. Siehe Anhang 2.

Grundlage und der Dienst am Nächsten stehen zuerst im Fokus. Leider ist dieses Modell des kirchlichen Grundkurses in Schweden nach zwanzig Jahren aufgegeben worden und die Kirchenverwaltung legt nun den Fokus auf das Schlussjahr, in dem punktuell gemeinsame Seminare besucht werden.⁹⁷ An dem Gedanken eines gemeinsamen Ausbildungskurses am Anfang der jeweiligen Ausbildung, wäre dennoch festzuhalten.⁹⁸

4.2 Berufliches Miteinander

Seit den siebziger Jahren hat sich in der Partnerdiözese der ELKB in Skara eine „Kultur des Zusammen“ entwickelt. Ein von der Kirchenleitung angeordneter Veränderungsprozess hat dort stattgefunden, indem Einzelgemeinden zu einem sogenannten Pastorat beziehungsweise Gemeindeverbund zusammengelegt wurden. Die in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen anfallenden Aufgaben werden in berufsübergreifenden Teams aufgegriffen und bearbeitet. Ein berufsübergreifendes Team besteht hierbei aus Pfarrern, Diakonen, Religionspädagogen und Kirchenmusikern. Diese Teams arbeiten nach einem Dienstplan in einer 40-Stunden-Woche. Der „Kyrhoherde“, der das Pastorat leitet, hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Dienstpläne und Stunden eingehalten werden. Dass hier die Arbeit von einer Art Gemeinschaftsmodell ausgeht, ist nicht nur an den verschiedenen Professionen zu erkennen, sondern auch an der Erreichbarkeit. Es ist immer jemand anzutreffen, dabei ist es aber eben nicht immer der Pfarrer, wie es in der ELKB oft der Fall ist, sondern möglicherweise ein Kirchenmusiker oder Diakon.⁹⁹ Dennoch ergibt sich das Problem, dass Kasualien nicht vom gesamten Team verwaltet werden dürfen, sondern nur von den ordinierten Teammitgliedern, sprich Pfarrer und Diakon.¹⁰⁰ Dies liegt am Amtsverständnis der schwedischen Kirche. Sie vertritt das dreifache Amt Bischof, Pfarrer, Diakon. Somit werden Kirchenmusiker und Religionspädagogen nicht ordiniert¹⁰¹ und haben somit nicht Anteil an der Verwaltung der Kasualien. Trotzdem ist das Modell eines gemeinsamen Ausbildungsbeginns und

⁹⁷ Vgl. Joob 13. Dezember 2015; E-Mail. Siehe Anhang 2.

⁹⁸ Siehe dazu Kapitel 8.

⁹⁹ Vgl. Martin et al. (o.J.); Nicht veröffentlichtes Dokument.

¹⁰⁰ Vgl. Jonson, Jonas et. al. (2013): Utrecht und Uppsala auf dem Weg zu kirchlicher Gemeinschaft. Bericht des offiziellen Dialogs zwischen den Altkatholischen Kirchen der Utrechter Union und der Kirche von Schweden, 2013. URL: http://www.alt-katholisch.de/fileadmin/red_ak/oekumene/DialogBerichtUppsalaUtrecht.pdf [Stand: 22. März 2016], S. 34.

¹⁰¹ Vgl. Joob 10. März 2016; E-Mail. Siehe Anhang 2.

einer „Kultur des Zusammens“ kirchlicher Berufsgruppen, wegweisend für die Zukunft unserer Landeskirche. Sie sollte aber auch im Bereich der Ämterdiskussion weitergedacht werden. Dazu wird unter Fünftens ein Beispiel aus Deutschland erläutert, in der eine andere Art der Zusammenarbeit lebt, nämlich die des gemeinsamen pastoralen Amtes.

5. Schweden, ein Ausbildungsmodell welches in der ELKB Schule macht?

5.1 Ausbildungsmodell der ELKB

Im dritten Kapitel wurden die verschiedenen Ausbildungswege und Möglichkeiten der einzelnen Berufsgruppen dargestellt. Dabei wurde deutlich, dass hinsichtlich der Dauer und der jeweiligen Studienorte massive Unterschiede herrschen. Während Kirchenmusiker und Religionspädagogen zirka vier Jahre Studium an einem festen Standort, also Nürnberg oder Bayreuth absolvieren, müssen Pfarrer und Diakone sechs Jahre lang studieren und haben im Wesentlichen die freie Wahl ihren Studienort betreffend. Inhaltlich gesehen gibt es aber einige Überschneidungen, die in allen vier Studiengängen gleich sind, zum Beispiel Bibelkunde und pädagogische Elemente. Natürlich machten vier verschiedene Studiengänge keinen Sinn, wenn sie nicht ihre eigene Note bzw. ihren eigenen Facettenreichtum innehätten. Jedoch gibt es bis auf einzelne Bemühungen¹⁰² zwischen allen vier Studiengängen keine offensichtliche Kooperationen beziehungsweise Kommunikation. Ausnahme bilden hier Besprechungen und Konferenzen auf Leitungsebene. Jedoch besteht zwischen einzelnen Studiengängen, zum Beispiel Diakonik und Religionspädagogik, ein reger Austausch aufgrund gemeinsamer Vorlesungen an der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Diese Bemühungen sind in keiner Weise mit dem kirchlichen Grundkurs (KG) der schwedischen Landeskirche zu vergleichen. Ist aber solch ein KG trotz der zum Teil großen Differenzen denkbar?

¹⁰² Siehe dazu 5.3.

5.2 Chancen und Grenzen

Ein KG ist ein wichtiger Schritt in Richtung mehr Zusammenarbeit zwischen den kirchlichen Berufsgruppen. Die Vorteile liegen klar auf der Hand, da die Studierenden sich und die jeweiligen Berufe von Anfang an kennenlernen und wissen, mit wem sie später zusammenarbeiten. Natürlich bietet sich auch die Chance, ein Netzwerk aufzubauen, welches auch in der weiteren Ausbildung Früchte trägt, zum Beispiel beim fachlichen Austausch. Aus der jeweiligen beruflichen Perspektive etwas Gemeinsames zu erarbeiten ist aber aufgrund fehlender fachlicher Qualifikation eher schwer möglich. Dennoch können gemeinsam Themen erarbeitet und vertieft werden. Die Länge von einem Semester in unserer Landeskirche ist jedoch wenig praktikabel. Das hat folgende Gründe:

- Die jeweiligen Studiengänge haben schon eine stattliche Länge von zirka vier bis sechs Jahren. Das heißt die Studienzeiten würden sich noch um ein weiteres Semester verlängern.
- Zudem kommt es zu zeitlichen Verschiebungen zwischen dem kirchlichen und ersten Semester des jeweiligen Studiengangs. Derzeit beginnen die Studierenden mit dem kirchlichen Semester im Sommer und haben daher nach dem Abitur ein halbes Jahr keine Beschäftigung. Studiengänge wie Diakonie oder Religionspädagogik müssten also neu konzipiert werden, da diese Studiengänge im Wintersemester starten.
- Des Weiteren stellt sich die Frage, an welchen Standorten ein solcher kirchlicher Grundkurs stattfinden soll. Die Studienorte liegen zum Teil stark räumlich auseinander, so dass viele Studierende für ein halbes Jahr an einem anderen Ort leben müssten, bevor sie an ihrem fachlichen Studienort wohnen können.
- Auch die Finanzierung spielt dabei eine große Rolle, da geeignetes Personal und Räume erforderlich sind.

Nicht nur aus diesen gravierenden Gründen ist der KG für die ELKB nicht praktikabel.

5.3 Ein alternativer Ansatz – „Ein Leib, viele Glieder“

Unter dem Titel „Ein Leib, viele Glieder! ...oder doch nicht?“ haben Studierende aus den Studiengängen Religionspädagogik, Diakonie und Theologie ein dreitägiges berufsübergreifendes Seminar konzipiert. Welchen Stellenwert beziehungsweise Potential dieses Projekt hat, lässt sich auch an den erwähnten Unterstützern dieses Projekts erahnen. Diese reichen von Hochschulprofessoren bis hin zum Landesbischof der ELKB. Die Zielgruppe, an die sich dieses Seminar richtet, sind Studierende aus den Studiengängen Religionspädagogik, Diakonie, Theologie und Kirchenmusik. An einem Wochenende haben die Studierenden die Möglichkeit, die unterschiedlichen Berufsgruppen kennenzulernen und mit den Studierenden anderer Fachrichtungen in einen Dialog zu kommen. Dazu sind verschiedene Vorträge, Workshops und Raum zum gemeinsamen Kennenlernen und spirituellen Erleben geplant. Hintergrund dieses Projekts ist es, dass sich Studierende der unterschiedlichen Professionen schon im Studium begegnen, dabei Kontakte knüpfen, Netzwerke schaffen und somit einen Grundstein für gelingende Zusammenarbeit im späteren Berufsleben legen. Dies hat natürlich auch den Vorteil, dass vorhandene Vorurteile oder Stigmata abgebaut werden. Angelegt ist dieses Projekt so, dass es in einem jährlichen Turnus stattfindet. Der Projektgruppe schließen sich auch dementsprechend im Wechsel unterschiedliche Studierende der jeweiligen Fachrichtungen an.¹⁰³ Nicht nur für die Teilnehmer, sondern auch für die Organisatoren des Seminars bietet es also Vorteile. Sie können schon dieses berufsübergreifende Miteinander im Organisieren, Durchführen und Reflektieren dieser Veranstaltung praktisch durchführen. Die Zukunft wird zeigen, inwieweit dieses Format von den Studierenden angenommen wird. Von Seiten der ELKB erfährt es jedenfalls enormen Zuspruch. Die weitere Frage ist auch, ob ein Wochenende für eine solche Zielsetzung ausreichend ist. Unter Achtens finden sich weiterführende Ideen, wie ein solches Seminar inhaltlich und zeitlich noch aussehen kann.

¹⁰³ Vgl. Müller, Benjamin et al. (2015): Konzeption "Ein Leib, viele Glieder! ...oder doch nicht?". Berufsübergreifender Austausch zwischen Studierenden der ELKB. Angefertigt auf Grundlage des Projekts "Stephanus trifft Jakobus". Feucht. Siehe Anhang 5.

6. Das gemeinsame pastorale Amt der Evangelischen Kirche im Rheinland

Ein Amtsdiskurs kann sich negativ auswirken, so wie bereits unter Punkt 2.5.1 beschrieben. In der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) ist eine solche Amtsfrage nicht bestimmend. Vielmehr gibt es für die Gemeinde die Möglichkeit, ein Gemeinsames Pastorales Amt (GPA) einzuführen, welches im Kirchengesetz über das Gemeinsame Pastorale Amt¹⁰⁴ (KgGPA) verankert ist.

„Das Gemeinsame Pastorale Amt ist eine Gestalt des ordinierten Dienstes, in dem sich verschiedene Berufe mit ihren je eigenen Kompetenzen den gemeinsam aufgetragenen Zeugnisdienst teilen.“¹⁰⁵

Die Ordination ist in der EKiR, im Gegensatz zur ELKB, nicht nur den Pfarrern vorbehalten, sondern steht allen theologisch qualifizierten Mitarbeitern offen. So werden verschiedenste theologische Mitarbeiter und Ehrenamtliche beauftragt, sich durch die Verwaltung von Kasualien und durch öffentliche Wortverkündigung am aktiven Gemeindeaufbau zu beteiligen.¹⁰⁶ Zur Besetzung eines GPA sind hauptsächlich Pfarrer, Diakone, Gemeindeglieder und -pädagogen (§ 2 KgGPA) vorgesehen, dieses kann durch einen Erlass des Presbyteriums eingeführt werden (§ 3 KgGPA). Hintergrund dafür ist natürlich auch die steigende Belastung von Pfarrern in ihrem Beruf und die stärkere Ausweitung ihres Aufgabenfeldes. Andererseits sind auch die Individualisierungsbemühungen der Gemeindeglieder, die ein Sonntagsgottesdienst nicht oder nur selten erreicht, spürbar. Ein Pfarrer alleine kann solche Probleme nicht alleine lösen. Daher ist das Zusammenspiel des Theologen mit anderen Berufsgruppen, wie zum Beispiel Gemeindepädagogen oder Diakonen, wichtig. Denn diese bringen viele solche Kompetenzen mit, welche die unterschiedlichen Gemeindeglieder ansprechen können, aber auch den Pfarrer von Aufgaben entlastet. Das soll aber nicht bedeuten, dass die Mitarbeiter des pastoralen Amtes nur die Helfer des Pfarrers werden. Gleichberechtigung ist oberste Prämisse und vielmehr soll damit auch den unterschiedlichen Individuen in der Gemeinde Rechnung getragen werden. Das soll im

¹⁰⁴ Evangelische Kirche im Rheinland (Hg.) (2015): Kirchliches Amtsblatt. der Evangelischen Kirche im Rheinland. Düsseldorf (= 4).

¹⁰⁵ Evangelische Kirche im Rheinland 15. April 2015, S. 107.

¹⁰⁶ Vgl. UTC (2004): „Alle Christen sind Berufen. Ordination, Dienst und Ämter“. Evangelische Kirche im Rheinland (Hg.). URL: <http://www.ekir.de/www/ueber-uns/6059.php> ,[Stand: 28. März 2016].

GPA spürbar werden, indem die Mitarbeiter gemeinsam Fürsorge für die Gemeinde tragen und auch, indem jeder Mitarbeiter des GPA einen eigenen Seelsorgesprengel hat.¹⁰⁷ Ein solches GPA existiert zum Beispiel in der Kirchengemeinde Derschlag. Dort arbeitet neben drei Pfarrern auch ein Gemeindereferent. Die pastoralen Aufgaben, die bisher nur dem Pfarramt zugeschrieben waren, sind unter den einzelnen Teammitgliedern gleichberechtigt aufgeteilt. Die Ausprägungen der einzelnen Schwerpunkte ergeben sich durch die Kompetenzen, welche durch die einzelnen Mitarbeiter eingebracht werden, so dass eine gabenorientierte Gemeindepraxis stattfindet.¹⁰⁸ Natürlich ist dieser Ansatz mehr von der reformatorischen Seite geprägt, jedoch ist der Grundstein für das GPA die vierte These der Barmer Theologischen Erklärung.¹⁰⁹ Im Vergleich zum schwedischen Modell fallen hier positive Unterschiede auf. Erstens sind in der EKIR alle Mitarbeitenden des GPA ordiniert und arbeiten in einem eigenen Seelsorgesprengel. Das bedeutet, dass es für die Gemeindeglieder vor Ort nicht unterschiedliche Ansprechpartner gibt, sondern immer einen fest zugewiesenen Seelsorger als Ansprechpartner im jeweiligen Sprengel. Des Weiteren sind alle Mitglieder des GPA ordiniert und sind somit mit der Sakramentsverwaltung und öffentlicher Wortverkündigung vertraut. Im Team arbeiten alle mit der gleichen anvertrauten Grundaufgabe, nuanciert mit ihren jeweiligen Kompetenzen. Das schafft mehr Vertrauen, Gleichberechtigung und Zusammenarbeit bei gleichzeitiger eigener Profilschärfung.

7. Das „eine Amt“ als Grundlage für Zusammenarbeit in der ELKB

Der Begriff Amt ist in unserer Sprache allgegenwärtig, auch in nichtkirchlichen Bereichen. So kennt man den Amtsbegriff insbesondere aus staatlichen Institutionen wie zum Beispiel dem Bürgeramt, dem Amtsarzt oder dem Ehrenamt. Auch banale Dinge wie der Telefonanschluss werden mit dem Begriff Amt beschrieben. Doch worüber reden wir eigentlich, wenn wir von dem „einen Amt“ beziehungsweise „dem kirchlichen Amt“ reden? Dieses Kapitel geht der Frage nach dem kirchlichen Amt nach.

¹⁰⁷ Vgl. Evangelische Kirche im Rheinland (Hg.) (2016): „Gemeinsames Pastorales Amt“. URL: <http://www.ekir.de/www/ueber-uns/gemeinsames-pastorales-amt-875.php> [Stand: 28. März 2016]

¹⁰⁸ Vgl. ebd.

¹⁰⁹ Vgl. Evangelische Kirche im Rheinland 15. April 2015, S.107.

7.1 Das Amt – ein frühgeschichtlicher Abriss

Das Amt als solches zu definieren beziehungsweise auf eine biblische Grundlage zu stellen, ist äußerst schwierig, da sich im NT kein Terminus findet, der dem heutigen institutionell kirchlichen Sprachgebrauch vom Amt gleichgestellt ist. Das liegt insbesondere daran, dass es noch keine institutionalisierte Kirche gab, welche diesen Begriff notwendig gemacht hätte.¹¹⁰

„Ganz allgemein lässt sich sagen, dass die Entstehung und Bedeutung gemeindebezogener Funktionen und Dienste, d.h. des >Amtes<, erst in der dritten Generation zum Gegenstand theologischer Theoriebildung wurde.“¹¹¹

Das trotzdem vom Amt die Rede ist, obwohl es dieses so im Neuen Testament nicht vorkommt, liegt daran, dass das altgriechische Wort „διακονία“¹¹² nicht nur mit Dienst, sondern auch mit Amt übersetzbar ist.¹¹³ Es lassen sich weiter Ansätze, die zur frühkirchlichen Ämterlehre geführt haben, im Neuen Testament finden. Bezeichnet man das Amt mit einer Beauftragung beziehungsweise Innehaben besonderer Funktionen, so ist das Apostolat als Amt zu bezeichnen.¹¹⁴ *„Amtliche Aspekte zeigen sich hier in der Vollmacht und Autorität als Auferstehungszeugen und beauftragte Verkündiger.“¹¹⁵* Dennoch ist das „Amt“ nicht als besondere Weihe zu verstehen beziehungsweise zu legitimieren, ebenso wenig als hierarchische Abstufung von Weihen, wie es zum Beispiel in der katholischen Kirche zu finden ist. Durch die Gegenüberstellung von Kirche mit ihren Mitgliedern einerseits und Jesus Christus als Herrn andererseits ist eine Hierarchie innerhalb der Mitglieder der Kirche grundsätzlich ausgeschlossen!¹¹⁶ Über die Organisationsstruktur der Urgemeinden lässt sich in der Apostelgeschichte nur ein vages

¹¹⁰ Lips, Hermann von (1998): „Art. IV. Neues Testament. 1. Allgemeines“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : A-B.* 4., völlig neu bearb. Aufl., S. 424f.

¹¹¹ Roloff, Jürgen (1978): „Art. Amt / Ämter / Amtsverständnis IV. IV. Im Neuen Testament“. In: Krause, Gerhard/Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie. Bd 2.* Berlin, New York: De Gruyter, S. 510.

¹¹² Beispielsweise in Apg 1,17; Röm 11,13 u.a.

¹¹³ Vgl. Eckstein, Hans-Joachim (2012): „Amt und Amtsverständnis im Neuen Testament“. In: Noller, Annette (Hg.): *Diakonat - theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt.* Stuttgart: Kohlhammer.

¹¹⁴ Vgl. Lips 1998, S. 425.

¹¹⁵ Ebd.

¹¹⁶ Vgl. Eckstein 2012, S. 30.

Bild erkennen. Jedoch zeigt sich, dass die Apostel leitende Funktionen hatten und in Gal 2, 9, lässt sich sogar ein kleiner gemeindeleitender Kreis erkennen. In den durch die Verkündigung gegründeten Kirchen lassen sich unterschiedlichste Dienste und Funktionen, deren Begründung im Geist liegt, erkennen. Durch das Verständnis als Glied am Leib Christi¹¹⁷ gab es keine Unterschiede zwischen den einzelnen Gemeindegliedern, auch wenn ihre Funktionen und Dienste unterschiedlichste Aufgaben umfassten. Auch bei Paulus lassen sich weiterhin noch keine feste Amtsstruktur beziehungsweise feste Ämter erkennen.¹¹⁸ Im Gegensatz dazu finden sich beginnend in den nachpaulinischen Briefen, Amtsstrukturen und Beauftragungen.¹¹⁹ Somit lässt sich eine Ämterstruktur mit dem Episkopos, den Presbytern, welche an das jüdische Ältestenamt angelehnt sind, und dem Diakon erkennen. Man wollte mit der ordentlichen Berufung und Beauftragung sogenannten Irrlehren entgegenzutreten und dafür Sorge tragen, dass das Evangelium qualitativ weitergegeben wird. Clemens von Rom entwarf eine Konzeption, in der er auch den Amtsbegriff einführte. Hier hat das Amt einen klaren funktionellen Unterscheidungscharakter zwischen den Amtsträgern und Laien. Die Briefe des Ignatius von Antiochien zeigen eine weitere wichtige Entwicklung über die Konzeption von Clemens hinaus. So entwickelt sich das Episkopenamt heraus zu einem dreistufigen Amtssystem, dem sogenannten Monepiskopat. Die Presbyter und die Diakone waren dem Bischof unterstellt.¹²⁰ Somit ist die Entwicklung, aus denen die heutigen, festen kirchlichen Ämter zurückzuführen sind, nicht primär mit einer biblischen Grundlage zu erklären, sondern durch eine kirchengeschichtliche Entwicklung, verursacht durch die immer größer werdenden Gemeinden.

7.2 Das Amt aus lutherischer Perspektive

Bei der Suche nach einem gültigen Amtsverständnis unserer Kirche liegt es nahe, in der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern¹²¹ nachzuschlagen. Diese widmet dem Amt den gesamten dritten Abschnitt, mit seinen Artikeln 11-18. Inhalt dieser

¹¹⁷ 1.Kor 12,27.

¹¹⁸ Vgl. Lips 1998, S. 425f.

¹¹⁹ Z.B. 1.Tim 3,2; 1.Tim 5,17; 1.Tim 3,8 und 1. Tim 4,14.

¹²⁰ Vgl. Roloff 1978, S. 524 – 529.

¹²¹ Ammon, Wilhelm von/Rusam, Reinhard (Hg.) (1978): Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 20.November 1971. erläutert von Wilhelm von Ammon und Reinhard Rusam. München: Beck.

Artikel ist es, dass es ein Amt gibt, das von Jesus Christus anvertraut ist. Dieses gliedert sich in verschiedene Dienste (Artikel 11). Zur öffentlichen Verkündigung sowie der Sakramentsverwaltung bedarf es einer Ordination, wobei es bereits hier Ausnahmen gibt (Artikel 12, Absatz 2 und 3).¹²² Auch andere Mitarbeiter haben Anteil an den Aufgaben des kirchlichen Amtes (Artikel 13). Diese Mitarbeiter sind haupt-, neben-, oder ehrenamtlich tätig und für ihren individuellen Dienst ausgebildet (Artikel 14). Im fünfzehnten Artikel wird die besondere Stellung des Pfarrers betont, der die Einheit von Gemeinde und Kirche fördert.¹²³ Die Konditionen des Dienstverhältnisses der Pfarrer befinden sich im sechzehnten Artikel, auch hier bleibt die Ordination im Mittelpunkt. Die beiden folgenden Artikel befassen sich mit den Konditionen der anderen Kirchenbeamten und Mitarbeitenden. Bei solch einem Zusammenblick der Verfassung bleibt es dennoch schwer eine eindeutige Definition des Amtsbegriffs herauszufiltern. Bereits die zweite Bemerkung zum elften Artikel weist darauf hin, dass der Begriff des Amtes der Kirche „nicht erläutert, sondern vorausgesetzt“¹²⁴ wird. Auch in der Vorbemerkung zum dritten Abschnitt der Verfassung wird auf das schwierige Verhältnis von Amt und Dienst hingewiesen. Dabei ist einerseits hervorzuheben, dass es keine Hierarchie zwischen den Diensten geben soll, aber dennoch die besondere Stellung des Pfarrers bestehen bleibt. Diese begründet sich vor allem in dem Bestreben nach Ökumene mit katholischer und orthodoxer Kirche. Die Ordination steht verankert in der Tradition und den altkirchlichen Verfassungen, die sich auf die apostolische Sukzession berufen.¹²⁵ Eine Änderung des Amtsverständnisses, sowie der Amtspraxis, hätte also weitreichende Folgen, nicht nur für die evangelische Kirche, sondern auch für die Ökumene.

Theologisch gründet sich die Verfassung auf das Bekenntnis der Confessio Augustana¹²⁶ (CA), insbesondere auf CA 14 „Vom Kirchenregiment“¹²⁷. Daher ist es notwendig auch ein Blick in die CA zu werfen. Die CA ist bis heute Bekenntnis der evangelischen Kirche, doch man muss hier die Entstehungsgeschichte mitbedenken. Sie entstand als

¹²² Siehe auch die verschiedenen gesetzlichen Lagen unter 3.

¹²³ Bereits in der ersten Anmerkung wird jedoch betont, dass diese Aufgabe ebenso allen Kirchengliedern zuteil ist.

¹²⁴ Ammon et al. 1978, S. 69.

¹²⁵ Vgl. Ammon et al. 1978, S. 67f.

¹²⁶ Luth. Kirchenamt d. VELKD (Hg.) (1986): Unser Glaube. Die Bekenntnisschriften der Evangelisch-lutherischen Kirche. Gütersloh: G. Mohn.

¹²⁷ Vgl. A.a.O., S. 68.

Bekenntnisschrift der Lutheraner auf dem Augsburger Reichstag 1530. Als Hauptredaktor gilt Philipp Melanchthon, dieser verfasste auch eine Vorrede dazu und veröffentlichte die Schrift sowohl in lateinischer, als auch in deutscher Sprache. Die CA dient als Zusammenfassung der lutherischen Lehre und verbindet sowohl die Schwabacher, als auch die Torgauer Artikel, sowie das Gedankengut zahlreicher lutherischer Theologen. Sie besteht aus 28 Artikeln, wobei der erste Teil (Art. 1 – 21) grundlegende Ausführungen über Glauben und Lehre behandelt, während der zweite Teil (22 – 28), Missstände in der Kirche aufzeigt und strittige Fragen, wie zum Beispiel den Laienkelch, behandelt.¹²⁸

Auch wenn sich die Verfassung der ELKB in Bayern auf CA 14 beruft, so ist es beinahe unmöglich diesen ohne CA 5 zu lesen. In beiden Artikeln geht es zumindest auf den ersten Blick um das Amt der Kirche, dass mit den Sakramenten und der Verkündigung von Gott eingesetzt ist, um den Glauben zu erlangen.¹²⁹ Jedoch darf öffentlich nur von einem ordentlichen Berufenen gelehrt, gepredigt und die Sakramente dargereicht werden.¹³⁰ So wurde bereits häufig kontrovers diskutiert, ob es sich hierbei um dasselbe Amtsverständnis handelt, oder ob CA 5, das Allgemeine Priestertum aller Gläubigen nach Luther meint, und CA 14 das ordinierte Amt, als eine besondere Erscheinung dessen. Beispielsweise sieht Wilfried Härle als Aufgabe des Amtes, in CA 5, das Evangelium zu verkündigen, um so das Wirken des Geistes zu ermöglichen. Diese Aufgabe sei jedoch nicht an einzelne Ämter gebunden.¹³¹ Darüber hinaus hält er es für unwahrscheinlich, dass zwei Artikel für dasselbe Amt notwendig wären.¹³²

Auch argumentiert Wilhelm Maurer, dass sich das Pfarramt, in CA 14, automatisch aus dem allgemeinen Priestertum in CA 5 ergibt. Dass in CA 5 nicht vom ordinierten Amt gesprochen wird, erklärt sich daraus, dass hier nicht von bestimmten Personen gesprochen wird, die das Amt ausüben. In CA 14 werden diese dann genauer bestimmt.¹³³

¹²⁸ Vgl. Jung, Martin H. (2010): Philipp Melanchthon und seine Zeit, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 46.

¹²⁹ CA 5

¹³⁰ CA 14

¹³¹ Vgl. Härle, Wilfried (2000): Dogmatik. Berlin, New York: De Gruyter, S. 166f.

¹³² Vgl. A.a.O., S. 583.

¹³³ Vgl. Maurer, Wilhelm (1957): Pfarrerrechte und Bekenntnis. Über die bekenntnismäßige Grundlage eines Pfarrerrechtes in der evangelisch-lutherischen Kirche. Berlin, S. 67 – 78.

Auf anderer Seite meint Wilhelm Löhe, dass sich das ordinierte Amt in CA 5, auf Eph 4, 11 bezieht. Es wird also ein Amt beschrieben, dass von Christus eingesetzt wurde und durch eine Ordination, im Sinne der CA 14, weitergegeben wird.¹³⁴

Ebenso argumentiert Pannenberg gegen ein indirektes Anklingen des allgemeinen Priestertums in CA 5, da es beschrieben wird als ein Amt das das Evangelium lehrt und die Sakramente verwaltet. Zur Zeit der CA verstand man darunter von beiden Seiten, den Lutheranern wie den Altgläubigen, dass¹³⁵ „konkret geordnete kirchliche Amt der Bischöfe und Pastoren“¹³⁶.

Um hier auch die CA genauer zu verstehen, ist es hilfreich sich einen Überblick über Luthers Amtsverständnis zu machen.

7.3 Martin Luther – Priestertum aller Gläubigen

Luther unterscheidet zwischen dem Allgemeinen Priestertum aller Gläubigen und dem besonderen ordinierten Amt. Das Allgemeine Priestertum, welches durch die Taufe und den Glauben gegeben wurde, ist durch Martin Luther bekannt. Doch schon früher sind Schriften zu diesem Thema bekannt, so zum Beispiel bei Thomas von Aquin. Aber erst durch Luther erlangte das Allgemeine Priestertum eine grundsätzliche Bedeutung. Er kritisierte die hierarchische Herrschaft der Weihepriester schon früh in seinen Thesen von 1517. Hier begann Luther grundsätzliche Gedanken zu einem Priestertum aller Gläubigen/Getauften¹³⁷ zu entfalten.¹³⁸ Martin Luther lehnte das traditionelle Priesterbild ab und trat für das Priestertum aller Gläubigen, welches durch die Taufe allen zuteil wird, ein.¹³⁹ Luther verwendet zwar den Amtsbegriff, für ihn ist aber nicht das Amt von Gott, sondern die Verkündigung des Evangeliums von Gott eingesetzt. Das heißt, jeder Christ ist dazu berufen. Jedem Gläubigen bzw. Getauften ist es also gegeben, die Worte

¹³⁴ Vgl. Löhe, Wilhelm (1851): Kirche und Amt. Neue Aphorismen. Erlangen: Bläsing, S. 34.

¹³⁵ Vgl. Pannenberg, Wolfhart (1993): Systematische Theologie Bd. 3. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 418.

¹³⁶ Ebd.

¹³⁷ Luther verwendet beide Begriffe weitestgehend synonym.

¹³⁸ Vgl. Goertz, Harald/Härle Wilfried (1997): „Art. Priestertum. II/1. Systematisch-theologisch“. In: Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie*. Bd. 27. Berlin, New York: De Gruyter, S. 402.

¹³⁹ Vgl. Bradshaw/Paul-Frederick (1997): „Art. Priester/Priestertum III/1. 3.1. Reformation“. In: Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie*. Bd. 27. Berlin, New York: De Gruyter, S. 418.

öffentlich zu predigen und die Sakramente zu verwalten.¹⁴⁰ Das ordinierte Amt wird einem Mitglied der Gemeinde aufgetragen,¹⁴¹ dieser soll für alle (Priester) in der Gemeinde, die Aufgabe der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung ausüben.¹⁴² Dies war die logische Schlussfolgerung aus dem Priestertum aller Gläubigen, da durch die selbstständige Ausübung ohne Beauftragung, durch eine einzige Person, allen anderen diese Möglichkeit vorenthalten werde.¹⁴³ Die Ordination war weiterhin fester Bestandteil seiner Theologie. Jedoch ohne das die Ordination, im Gegensatz zur Priesterweihe, ein Sakrament ist. Nämlich stand nicht mehr die Eucharistie im Zentrum der Ordination¹⁴⁴, sondern der Dienst des Wortes.¹⁴⁵

7.4 Fazit

Das Amt zu definieren beziehungsweise zu erfassen ist beinahe unmöglich, dafür sind auch die unterschiedlichen Ansichten zu konträr. Um das richtige Verständnis aus den Schriften zu beziehen, müsste man Zeitzeugen befragen die schon lange nicht mehr leben. Umso schwerer lastet auch die Vorgeschichte auf der aktuellen Diskussion und führt zu unvermeidlichen Konflikten, auch zwischen den kirchlichen Berufsgruppen. Die Amtsfrage sollte auch beim Thema der Zusammenarbeit nicht federführend sein, da sie sich nicht lösen lässt. Doch versuchen verschiedene Wissenschaftler eine neue Sicht auf das Amt zu konzipieren.

7.5 Plädoyers für eine neue Ämterlehre

Durch die Entwicklung innerhalb und außerhalb unserer Kirche, haben sich in den 500 Jahren viele Veränderungen ergeben. So haben sich neue Berufsformen etabliert, beziehungsweise alte sind restituiert worden und in den kirchlichen Alltag getreten. Dazu gehören insbesondere die Religionspädagogen und die Diakone. Durch ihren Dienst haben sie genauso Anteil an der öffentlichen Wortverkündigung.

¹⁴⁰ Vgl. Goertz, Harald (1997): Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt bei Luther. Marburg: N.G. Elwert, S.182.

¹⁴¹ Dieser eine Mensch wird nicht nach sakramentlichem Verständnis von Gott, sondern von Menschen auserwählt.

¹⁴² Vgl. Neebe, Gudrun (2001): „Allgemeines Priestertum bei Luther und in den lutherischen Bekenntnisschriften“. In: Rittner, Reinhard (Hg.): *In Christus Berufen. Amt und allgemeines Priestertum in lutherischer Perspektive*. Hannover: Lutherisches Verlagshaus, S. 68.

¹⁴³ Vgl. Goertz et al. 1997, S. 405.

¹⁴⁴ Siehe auch: Weimarer Artikel (WA) 6,407,29ff.; 12,193,22ff.; u.a.

¹⁴⁵ Vgl. Bradshaw et al. 1997, S.418 und WA 6,408,11f; WA 6,564.

Nicht zuletzt durch die stetig wachsenden Herausforderungen des Pfarrberufs.¹⁴⁶ Im weiteren Verlauf werden neue amtstheoretische Ansätze vorgestellt.

7.5.1 Prof. Dr. Thomas Zippert – Tatortgrafik

Mit der sogenannten Tatortgrafik verleiht Thomas Zippert der immer komplexeren Entwicklung kirchlicher Berufe, eine grafische Ordnung. Sie zeigt die fünf Dimensionen kirchlicher Handlungsfelder¹⁴⁷ auf und versucht, je nach beruflicher Ausrichtung, ihren Anteil in diesem System aufzuzeigen. So geht es im Kern um den eigentlichen Auftrag der Kirche, welcher in jedem kirchlichen Beruf¹⁴⁸ zu finden ist, und zwar der Kommunikation des Evangeliums. Dies teilt sich dann in die verschiedenen Dimensionen auf. Geht man davon aus, dass jeder kirchliche Beruf von der Kommunikation des Evangeliums her seine Gestalt annimmt, so zeigt sich die jeweils spezifische Qualifikation mit einer eigenen Ausprägung innerhalb dieser Grafiken. Diese Grafiken¹⁴⁹ zeigen insbesondere folgende wichtige Argumentationen auf: „Der eine Dienst, entfaltet sich in vielen Ämtern. [...] Dennoch gibt es EINEN Grundauftrag, die Kommunikation des Evangeliums [...]“. ¹⁵⁰ Mit Blick auf die Tatortgrafik des Pfarrers, zeigt sich die fast homogene Verteilung innerhalb der Grafik. Der Pfarrer ist quasi der Allrounder innerhalb der Gemeinde. Im Vergleich zu den Grafiken der Diakone und Religionspädagogen, wird schnell klar, dass jedoch eine starke spezifische Ausprägung ausbleibt. Der Pfarrer kann alles gleichgut, ist aber primär auf nichts spezialisiert. Das Bild kann natürlich auch ein anderes ergeben sofern sich ein Pfarrer spezialisiert, wie zum Beispiel im Bereich der klinischen Seelsorge. So würde das homogene Gleichgewicht entfallen und ein Schwerpunkt in Richtung Diakonia zustande kommen.

Anders ist es bei Pfarrern oder Diakonen, die ein Studium im Wirtschafts- bzw. Managementbereich mitbringen. Hier zeigt sich eine starke Ausprägung im Bereich Koinonia, also der gemeinschaftlichen Dimension.

¹⁴⁶ Siehe auch 2.5.2.

¹⁴⁷ Koinonia, Martyria, Leiturgia, Diakonia, Paideia.

¹⁴⁸ Ich gehe hier von Pfarrern, Religionspädagogen, Kirchenmusikern und Diakonen aus, natürlich sind dabei weitere Berufsgruppen und Ehrenamtliche nicht ausgeschlossen.

¹⁴⁹ Siehe Anhang 3.

¹⁵⁰ A.a.O., S. 99.

Für Religionspädagogen zeichnet sich in der Tatortgrafik eine starke Entwicklung von der Kommunikation des Evangeliums hin zum Teilbereich Paideia. Hier liegen auch die Stärken der Religionspädagogen, aufgrund ihrer Ausbildung im pädagogischen Bereich.

Für den Bereich der Diakone kommen aufgrund der Doppelqualifikation, verschiedene Cluster zum Einsatz. Auffällig ist jedoch die starke Ausrichtung auf die Dimensionen Diakonia. Sowohl für pädagogisch, wie pflegerisch ausgebildete Diakone. Ein Cluster für die Kirchenmusiker fehlt auf der Tatortgrafik. Jedoch findet sich das Amt des Kirchenmusikers in der Dimension von Leiturgia.¹⁵¹ Zumindest haben sie am Amt der öffentlichen Wortverkündigung in Bayern keinen Anteil. Durch die Tatortgrafik erhält man einen schnellen Überblick über die Kompetenzbereiche der einzelnen Berufsgruppen, ausgehend von ihrem gemeinsamen Grundauftrag. Daher gehend könnte man auch diese Tatortgrafik zur Argumentationshilfe für das eine Amt, wie es zum Beispiel in der EKIR¹⁵² vorhanden ist, hernehmen. Es hat aber auch einen weiteren Argumentationsfaktor. Wenn man von einem Amt ausgeht, was geschieht mit dem Pfarramt? Wie auf der Grafik der Pfarrer zu sehen ist, ist das Pfarramt ein eher auf allgemeine Kompetenzen ausgelegter Beruf. Das Studium macht den Pfarrer zum Allrounder. Thomas Zippert plädiert auch dafür, dass es einen Generalist geben muss, denn gerade für strukturschwache Regionen müssen Personen Universalkompetent sein. Die Möglichkeit einer Ausdifferenzierung ist aber weiterhin mit eingeschlossen und aufgrund der komplexen und schwierigen Aufgaben auch nötig.¹⁵³ „Dabei ist die Zahl der Ämter bzw. Dienste nicht begrenzbar.“¹⁵⁴ Doch die Frage ist, ob der Pfarrer dies auch so wahrnehmen kann. Arbeiten zum Beispiel in einer größeren Gemeinde Pfarrer, Diakone und Religionspädagogen zusammen, so liegt es nahe die Arbeitsbereiche beziehungsweise Kompetenzbereiche aufzuteilen. Durch die Visualisierung innerhalb der Tatortgrafik, erhält man einen leichten Überblick über die theoretischen Inhalte der Berufe.

¹⁵¹ Siehe auch: Arnold, Jochen (2015): „Das Amt der Kirchenmusik als prophetischer Dienst im Konzert der Ämter bei der Kommunikation des Evangeliums“. In: Pastoraltheologie 104, H. 10.

¹⁵² Siehe unter 6.

¹⁵³ Vgl. Zippert 2014a, S. 100.

¹⁵⁴ Ebd.

7.5.2 Prof. Dr. Peter Bubmann – Das Amt, die Ämter

Bubmann plädiert für eine neue Form der Ämterlehre. Er geht von der „Kommunikation des Evangeliums“, als Basisaufgabe aus, die mehr ist als Verkündigung.¹⁵⁵ Hieraus entwickeln sich fünf, ineinandergreifende Dimensionen, denen unterschiedliche Handlungsfelder zugeordnet sind. Aufgrund der Entwicklung der letzten Jahrhunderte¹⁵⁶ und den daraus, neben dem Pfarramt, emanzipierten Berufsgruppen, spricht Bubmann von Ämtern beziehungsweise Amtsfeldern. Diesen Ämtern werden dann Berufe beziehungsweise Dienste zugeordnet.¹⁵⁷ Er entwickelt den Gedanken der Amtspraxis aus der EKIR¹⁵⁸ weiter. Dabei sieht er eine konsequente Berufung aller Berufe in die Ämter der Verkündigung des Evangeliums die den Auftragsaspekt, Verbindlichkeitsaspekt, kritisch-prophetischen Aspekt und kommunikativ-integrativen Aspekt erfüllen. Somit wären zum Beispiel auch Kirchenjuristen, Sozialarbeiter oder Kirchenmusiker zu berufen. Eine Ordination¹⁵⁹ nicht theologischer Berufsgruppen hält Bubmann im Ausnahmefall für möglich. Hier muss dann das Aufgabenfeld einer kirchlichen Leitungstätigkeit (episkopale Aufgabe), zusätzlich zur Beauftragung, zu einer tatsächlichen öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung vorliegen. Auch für die diakonisch und pädagogischen Berufsgruppen sollte, der je eigene Berufscharakter, durch die Berufung gewürdigt und durch die Einsegnung sichtbar werden.¹⁶⁰ Wichtig ist ihm dabei, auch im ökumenischen Gespräch an der Gleichwertigkeit aller Formen der Berufung festzuhalten.

„Im ökumenischen Diskurs wäre darauf zu beharren, dass alle Varianten der Berufung in ein kirchliches Amt gleichwertig zum „ordinierten“ Amt (ordained ministry), nicht allein der Pfarrdienst.“¹⁶¹

¹⁵⁵ Dies hatte schon Ernst Lange herausgearbeitet.

¹⁵⁶ Siehe unter 3.

¹⁵⁷ Siehe Anhang 4.

¹⁵⁸ Siehe unter 6.

¹⁵⁹ Die er als Spezialfall der Berufung, nämlich der Berufung ins kirchliche Leitungsamt versteht.

¹⁶⁰ Vgl. Bubmann, Peter (2015a): „Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen“. In: Pastoraltheologie 104, H. 10, S. 417 – 430.

¹⁶¹ A.a.O., S. 430.

8. Visionen für Zusammenarbeit in der ELKB

Wie sich zeigt, lohnt sich ein Blick in andere Landeskirchen, auch wenn man nicht gleich alles übernehmen muss beziehungsweise kann. Im Folgenden werden Ideen dargestellt, wie man durch eine veränderte Ausbildungsstruktur eine stärkere Vernetzung der Berufsgruppen, von Anfang an, ermöglicht. Wenngleich Zusammenarbeit von vielen verschiedenen Faktoren abhängig ist.¹⁶² Das schwedische Ausbildungsmodell meines Erachtens nach zwar sinnvoll, es ist aber in der ELKB nicht umsetzbar.¹⁶³ Ich selbst präferiere ein Ausbildungsmodell das dem Schema einer Raute wohl am ehesten entspricht. Zu Beginn gehen die Studierenden in ein zweiwöchiges, gemeinsames Ausbildungsseminar und anschließend in die jeweiligen Ausbildungen beziehungsweise Studiengänge. Während dieser fachspezifischen Ausbildungsphase können interdisziplinäre Module und Seminare besucht werden. Am Ende münden sie dann in einem gemeinsamen Seminar das an das Predigerseminar angelehnt sein kann. So lernen die Studierenden nochmal zwei Jahre, zur Einstiegsphase in den Beruf, gemeinsam relevante und berufspraktische Inhalte.

8.1 Ausbildungsbeginn – Ein gemeinsames Seminar

Auch wenn das schwedische Ausbildungsmodell nicht umsetzbar ist, ist der Gedanke eines gemeinsamen Ausbildungsbeginns lohnenswert. Dies kann aber kaum über ein halbes Jahr gehen, sondern sollte sich in einem Zeitraum von zwei Wochen bewegen. Hierfür kann dieses Seminar in einem Tagungshaus, mit max. 50 Studierenden, stattfinden. Gehen wir von 100 neuen Theologie-, Religionspädagogik-, Diakonik- und Kirchenmusikstudierenden pro Jahr aus, so sind zwei parallele Einstiegsseminare notwendig. In diesen Seminaren kann der Inhalt auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der jeweiligen Studiengänge, die Strukturen der Landeskirche, sowie der eigenen Person liegen. Als Vorlage könnte auch das Seminar „Ein Leib, viele Glieder“¹⁶⁴ dienen. So können die Studierenden sich in einem ersten Schritt mit der eigenen Person und ihren Vorstellungen von Dienst in einer Kirche vertraut machen.¹⁶⁵ Auch der direkte

¹⁶² Siehe unter 2.2

¹⁶³ Siehe unter 5.2

¹⁶⁴ Siehe unter 5.3.

¹⁶⁵ Auch wenn viele Studierende durch ehrenamtliche Mitarbeit schon mit der Kirche vertraut sind, ist ein nochmaliges „bewusst machen“ ein unabdingbarer Schritt.

Draht zu verantwortlichen der Kirche schafft Vertrauen und aufkommende Fragen können im Verlauf beantwortet werden. So folgt auch eine intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Berufsvorstellungen. Das kann auch zur Folge haben, dass Studierende das angestrebte Studium nicht mehr, oder einen Fachrichtungswechsel durchführen möchten. Dies sollte durch entsprechende Klauseln, in den jeweiligen Studienordnungen, möglich sein. Anstatt in ein anonymes Hochschulstudium einzusteigen, lernen sich die Studierenden und die zukünftigen Berufsfelder, mit denen sie im späteren Berufsleben zusammenarbeiten dürfen, kennen. Nach Abschluss des gemeinsamen Ausbildungsseminars steht der Einstieg in das Studium der jeweiligen Fachrichtungen an.

8.2 Ausbildungsmitte – Gemeinsame Seminare

Nachdem die Studierenden nun in die jeweiligen Studiengänge eingestiegen sind, sollte auch hier konsequenterweise eine bessere Vernetzung stattfinden. Vorstellbar wäre, die zum Teil auch schon umgesetzt ist, dass Studierenden gemeinsame Blockseminare besuchen. So könnten Blockseminare veranstaltet beziehungsweise für alle geöffnet werden. Trotz der auseinanderliegenden Ausbildungen und Ausbildungsstrukturen, können so Querverbindungen geschaffen werden.

8.3 Begleitung in den ersten Dienstjahren

Am Ende der Studiengänge könnte sich ein gemeinsames, berufsbegleitendes Seminar anschließen. Da es bereits bestehende Fortbildungseinheiten, welche spezifisch für die jeweilige Berufsgruppe existieren, in den ersten Dienstjahren gibt, wäre eine Vernetzung einfach. Dabei werden mit den angehenden Pfarrern, Diakonen, Religionspädagogen und Kirchenmusikern nochmal berufspraktische Inhalte, die insbesondere für den Berufseinstieg wichtig sind, gemeinsam erarbeitet. So können unter dem Titel „Berufseinstiegsseminar“, gemeinsame Punkte wie Gottesdienst, Gemeinde, eigene spirituelle Entwicklung und besondere Fragestellungen, berufsgruppenübergreifend erarbeitet werden. Es soll aber nicht eine generelle Vereinheitlichung der Fortbildungseinheiten bedeuten. Diese wäre sinnlos, denn es benötigt weiterhin berufsspezifische Inhalte die für die unterschiedlichen Berufsfelder relevant sind.

Vorstellbar wäre aber auch, Inhalte des Predigerseminars für die Berufsgruppen der Religionspädagogen, Diakone und Kirchenmusiker zu öffnen und so verstärkt Berührungspunkte schaffen. Sinn dahinter ist, dass ein harmonischer und respektvoller Umgang miteinander ermöglicht wird, indem man sich noch während der Berufseinstiegsphase mit möglichen Konfliktpunkten auseinandersetzt.

8.4 Berührungspunkte in der beruflichen Praxis

Vernetzung sollte aber nicht mit dem Ausbildungsende aufhören. Es gibt genug Themen die auch im beruflichen Alltag alle Berufsgruppen unserer Kirche tangieren. Berufsgruppenübergreifende Treffen zu bestimmten Themen oder einfaches philosophieren in lockerer Runde, wären eine konsequente Fortsetzung von starker Vernetzung. Dies kann aber nicht institutionell geregelt sein, aber von der ELKB gefördert werden. Würde man ein solches Ausbildungsmodell, wie es hier kurz angerissen wurde umsetzen, so wäre in zweiter Generation eine solche Vernetzung selbstverständlich.

9. Fazit/Ausblick

Mit dieser Arbeit habe ich einen ersten Einstieg in dieses weitestgehend unerforschte und komplexe Thema versucht. Die hier dargelegten Herausforderungen, die auf die Kirche zukommen, erfordern eine Auseinandersetzung mit dem Thema Kooperation. Scheinbar zu lange hat es gedauert, bis der Gedanke, Kooperation zu fördern, in Deutschland überhaupt entwickelt wurde. Diesen Geist der Zeit haben Länder wie Schweden längst erkannt, aber auch in Deutschland gibt es Lichtblicke. Die zukünftigen Herausforderungen werden uns dazu nötigen, auch unkonventionelle Wege zu gehen. Ob dies gleich ein neues Amtsverständnis in unserer Kirche nach sich zieht, wage ich zu bezweifeln. Die Ämterfrage ist eines der umstrittensten Themen innerhalb unserer Kirche. Dies zeigt nicht zuletzt der Amtsdiskurs um das Diakonenamt. Auch wenn Hierarchien zwischen den Berufsgruppen in unserer Kirche nicht existieren, sind sie durch die vorgegebene Amtsstruktur vorhanden. Es ist aus meiner Sicht auch sinnvoll, nicht nur nach dem Diakonen- oder Pfarramt zu fragen, sondern nach einem allgemeinen Amt der Verkündigung, an dem alle Berufsgruppen unserer Landeskirche teilhaben können. Für so einen Schritt benötigt es aber weitere Abklärung und Forschung, die in dieser Arbeit viel zu kurz gegriffen wären. Wie hier dargelegt wurde, hat jeder Beruf

seine eigene Geschichte durchlebt und ist gewisse Entwicklungsschritte gegangen. Dies ist auch in zukünftigen Debatten zu berücksichtigen. Auch ist die Amtsfrage im Kontext der Zusammenarbeit, sekundär zu betrachten, da von ihr weder Gewinn noch Verlust ausgeht. Sie ist deswegen nicht wichtig, da eine allgemeinere Sicht subjektive Hierarchien sprengen würde. Nichtsdestotrotz sollte Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen nicht an der Amtsfrage scheitern. Man muss sich vielmehr auf den gemeinsamen Auftrag der Kirche konzentrieren. Das Evangelium kommunizieren und für andere da sein, sich also nicht in sich selbst drehenden Debatten verstricken, ist der Weg wie die Kirche auch die zukünftigen Probleme meistern kann. Jeder Mitarbeiter bringt dazu seinen eigenen Anteil mit ein und das unabhängig davon, ob er Haupt- Neben- oder Ehrenamtlicher ist. Dabei ist die hier aufgezeigte Vision einer neuen, integrativen Ausbildungsform hilfreich. Sie kann einen wichtigen Teil dazu beitragen, um ein neues Wir-Gefühl der Berufsgruppen in unserer Kirche zu erreichen, so wie es die Ausbildungsform in Schweden getan hat. Insgesamt betrachtet kann die Frage nach der Förderung von Zusammenarbeit mit dem Stichwort der Vernetzung beantwortet werden. Diese Vernetzung ist auch von der jungen Generation gewollt, wie Punkt 5.3. zeigt. Dazu müssen aber viele weitere Schritte gegangen werden und diese Arbeit kann ein Anstoß dazu sein.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Primärquellen

Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.) (2011): Die Bibel nach Übersetzung Martin Luthers mit Apokryphen. Bibeltext in der revidierten Fassung von 1984. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft

Luther, Martin (2000-2007): Martin Luthers Werke. Weimarer Artikel. Unveränd. Nachdr. Weimar: Verlag Hermann Böhlaus Nachfolger

Sekundärquellen

Aland, Kurt (Hg.) (1983): Vollständige Konkordanz zum griechischen neuen Testament unter Zugrundelegung aller modernen kritischen Textausgaben und des textus receptus. Berlin: W. de Gruyter

Ammon, Wilhelm von/Rusam, Reinhard (Hg.) (1978): Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 20. November 1971. erläutert von Wilhelm von Ammon und Reinhard Rusam. München: Beck

Andrea Heußner (2014): „Konsultation zum Diakonenamt. Einführung in die Thematik“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt*. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11)

Arnold, Jochen (2015): „Das Amt der Kirchenmusik als prophetischer Dienst im Konzert der Ämter bei der Kommunikation des Evangeliums“. In: *Pastoraltheologie* 104, H. 10

Balz, Hans-Jürgen/Spieß, Erika (2008): Kooperation in sozialen Organisationen. Grundlagen und Instrumente der Teamarbeit. Stuttgart: Kohlhammer

Bauer, Walter et al. (1988): Griechisch-deutsches Wörterbuch zu den Schriften des Neuen Testaments und der frühchristlichen Literatur. 6., völlig neu bearbeitete Aufl. Berlin, New York: W. de Gruyter

Bayerisches Landesamt für Statistik (Hg.) (2015): „Bevölkerung: Gemeinden, Stichtage. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes“. URL: <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online?language=de&sequenz=TabelleErgebnis&electionname=12411-001> [Stand: 04. Mai 2016]

Biesenkamp, Rainer/Buck, Günter (2006): Konflikt und Kooperation in sozialen Organisationen. Handbuch zur Vermittlung von Konfliktkompetenz. Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (= Hand- und Arbeitsbücher / Deutscher Verein für Öffentliche und Private Fürsorge; 12)

Blank, Josef et al. (1978-): Evangelisch-Katholischer Kommentar zum Neuen Testament. Zürich: Benziger Verlag

Boschki, Reinhold (2012): Einführung in die Religionspädagogik. 2., unveränd. Aufl. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft

Bradshaw/Paul-Frederick (1997): „Art. Priester/Priestertum III/1. 3.1. Reformation“. In: Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie*. Bd. 27. Berlin, New York: De Gruyter

- Breitenbach, Günter et al. (Hg.) (2014): Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11)
- Brusniak, Friedhelm (2001): „Art. Kantor“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : I-K*. 4., völlig neu bearb. Aufl.
- Bubmann, Peter (2015a): „Im gemeindepädagogischen Dienst. Kompetenzen und Herausforderungen“. In: *Pastoraltheologie* 104, H. 10
- Bubmann, Peter (2015b): „Pastoraltheologie als Theologie kirchlicher Berufe. Vortrag 3 auf dem 12. Gemeindepädagogischen Symposium“. Bubmann, Peter (Hg.). Bonn
- Claussen, Johann Hinrich (2014): Gottes Klänge. Eine Geschichte der Kirchenmusik. München: Beck
- Coser, Lewis A. (2009): Theorie sozialer Konflikte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Dahm, Karl-Wilhelm (2003): „Art. Pfarrer/PfarrerIn. II. Geschichtlich“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : N - Q*. 4., völlig neu bearbeitete Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck
- Doyé, Götz (2012): „Von der Katechetik zur Gemeindepädagogik“. In: Bubmann, Peter et. al. (Hg.): *Gemeindepädagogik*. Berlin, Boston: De Gruyter (= De Gruyter Studium)
- Eckstein, Hans-Joachim (2012): „Amt und Amtsverständnis im Neuen Testament“. In: Noller, Annette (Hg.): *Diakonat - theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt*. Stuttgart: Kohlhammer
- Evangelische Hochschule Nürnberg (Hg.) (2015): „Modulhandbuch. Bachelorstudiengang Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit. Stand 1. Dezember 2015 (gültig für WiSe 2015/16 und SoSe 2016)“. URL: <http://www.evhn.de/index.php?binobj=file&cmd=passthru&oid=5450> [Stand: 04. Mai 2016]
- Evangelische Kirche Deutschland (Hg.) (2005): Kirchenmitgliederzahlen am 31.12.2004. Korrigierte Ausgabe. Dezember 2005. Hannover. URL: https://www.ekd.de/download/kimi_2004.pdf [Stand: 04. Mai 2016]
- Evangelische Kirche Deutschland (Hg.) (2016): Kirchenmitgliederzahlen am 31.12.2014. Januar 2016. Hannover. URL: https://www.ekd.de/download/kirchenmitglieder_2014.pdf [Stand: 04. Mai 2016]
- Evangelische Kirche im Rheinland (Hg.) (2015): Kirchliches Amtsblatt. der Evangelischen Kirche im Rheinland. Düsseldorf (= 4)
- Evangelische Kirche im Rheinland (Hg.) (2016): „Gemeinsames Pastorales Amt“. URL: <http://www.ekir.de/www/ueber-uns/gemeinsames-pastorales-amt-875.php> [Stand: 28. März 2016]
- Finke, Christian (2001): „Art. Kirchenmusik. g) Beruf, Berufsbild, Ausbildung“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : I-K*. 4., völlig neu bearb. Aufl.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Hg.) (2015): Studien- und Prüfungsordnung für die Studiengänge Evangelische Theologie mit den Abschlüssen Magister Theologiae an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Friedrich-

Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Erste kirchliche Prüfung bei einer Evangelischen Landeskirche (StuPO EvTheol). Vom 11. August 2015. Erlangen. URL: http://www.zuv.fau.de/universitaet/organisation/recht/studiensatzungen/THEOL/StPO_Evangelsche-Theologie_NEU.pdf [Stand: 04. Mai 2016]

Goertz, Harald (1997): Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt bei Luther. Marburg: N.G. Elwert

Goertz, Harald/Härle Wilfried (1997): „Art. Priestertum. II/1. Systematisch-theologisch“. In: Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie. Bd. 27*. Berlin, New York: De Gruyter

Grau, Michael (2012): „Bald droht Pfarrermangel. Evangelische Seelsorger diskutieren über Probleme und Wandel ihres Berufsbilds“. In: *Sonntagsblatt*, 2012 39/2012. URL: http://www.sonntagsblatt.de/news/aktuell/2012_39_08_01.htm [Stand: 04. Mai 2016]

Grethlein, Christian (2001): „Art. Katechumenat“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : I-K*. 4., völlig neu bearb. Aufl.

Hammar, K-G. et al. (2013): „Vertrag zwischen der Kirche von Schweden und der Evangelischen Kirche in Deutschland“. URL: https://www.ekd.de/download/ekd_svenska_kyrkan.pdf [Stand: 05. März 2016]

Härle, Wilfried (2000): *Dogmatik*. Berlin, New York: De Gruyter

Hauschild, Wolf-Dieter (1998): „Art. Bischof. II. Kirchengeschichtlich“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : A-B*. 4., völlig neu bearb. Aufl.

Hawkins, Robert D. (1989): „Kirchenmusiker“. In: Fahlbusch, Erwin (Hg.): *Evangelisches Kirchenlexikon*. 3. Aufl., Neufassung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Hochschule für Evangelische Kirchenmusik (Hg.) (2015): Fachbezogene Studien- und Prüfungsordnung für den Studiengang „Bachelor of Music (B.Mus)“ (Evangelische Kirchenmusik) an der Hochschule für evangelische Kirchenmusik der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Bayreuth. URL: http://www.hfk-bayreuth.de/fileadmin/user_upload/studium/BA-Studiengaenge/Evangelische_Kirchenmusik/FSPOBMusEvangelischeKirchenmusik.pdf [Stand: 04. Mai 2016]

Hochschule für Evangelische Kirchenmusik (Hg.) (2016): „Bachelor of Musik. Kirchenmusik“. URL: <http://www.hfk-bayreuth.de/studium/bachelor-studiengaenge/kirchenmusik.html> [Stand: 04. Mai 2016]

Jonson, Jonas et. al. (2013): Utrecht und Uppsala auf dem Weg zu kirchlicher Gemeinschaft. Bericht des offiziellen Dialogs zwischen den Altkatholischen Kirchen der Utrechter Union und der Kirche von Schweden, 2013. URL: http://www.altkatholisch.de/fileadmin/red_ak/oekumene/DialogBerichtUppsalaUtrecht.pdf [Stand: 22. März 2016]

Joob, Oliver (2015): Kirchliches Grundstudium. E-Mail, 29. Oktober 2015

Joob, Oliver (2015): Kirchliches Grundstudium. E-Mail, 13. Dezember 2015

Joob, Oliver (2016): Kirchliches Grundstudium. E-Mail, 10. März 2016

- Jung, Martin H. (2010): Philipp Melanchthon und seine Zeit,. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Kirchliche Studienbegleitung (Hg.) (2016): „Das Konzept der Kirchlichen Studienbegleitung“. URL: <http://www.studienbegleitung-elkb.de/theologie/index.html> [Stand: 29. März 2016]
- Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Hg.) (1975): Rechtssammlung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. 76. Ergänzungslieferung vom 31.10.2015. München: Beck
- Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Hg.) (2012): Prüfungsordnung für die Theologische Aufnahmeprüfung. vom 13.07.2011. München. URL: <http://www.zuv.fau.de/universitaet/organisation/recht/studiensatzungen/THEOL/word/PHIL/TheolAufnPO%202011%20Stand%2011.12.12.pdf> [Stand: 29. März 2016]
- Lips, Hermann von (1998): „Art. IV. Neues Testament. 1. Allgemeines“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : A-B*. 4., völlig neu bearb. Aufl.
- Löhe, Wilhelm (1851): Kirche und Amt. Neue Aphorismen. Erlangen: Blasing
- Luth. Kirchenamt d. VELKD (Hg.) (1986): Unser Glaube. Die Bekenntnisschriften der Evangelisch-lutherischen Kirche. Gütersloh: G. Mohn
- Maurer, Wilhelm (1957): Pfarrerrechte und Bekenntnis. Über die bekenntnismäßige Grundlage eines Pfarrerrechtes in der evangelisch-lutherischen Kirche. Berlin
- Müller, Benjamin et al. (2015): Konzeption "Ein Leib, viele Glieder! ...oder doch nicht?". Berufsübergreifender Austausch zwischen Studierenden der ELKB. Angfertigt auf Grundlage des Projekts "Stephanus trifft Jakobus". Feucht
- Neebe, Gudrun (2001): „Allgemeines Priestertum bei Luther und in den lutherischen Bekenntnisschriften“. In: Rittner, Reinhard (Hg.): *In Christus Berufen. Amt und allgemeines Priestertum in lutherischer Perspektive*. Hannover: Lutherisches Verlagshaus
- Nitsche, Stefan Ark (2014): „Grußwort der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt*. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11)
- Noller, Annette (2012): „Der Diakonat. historische Entwicklungen und gegenwärtige Herausforderungen“. In: Noller, Annette (Hg.): *Diakonat - theologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein kirchliches Amt*. Stuttgart: Kohlhammer
- Pannenberg, Wolfhart (1993): Systematische Theologie Bd. 3. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Partnerschaft mit der schwedischen Diözese Skara. Erfahrungen zur Personalentwicklung. Martin, Michael/Dunkenberger-Kellermann, Heinz (Hg.)
- Peter Meinhold (Hg.) (1962): Johann Hinrich Wichern. Sämtliche Werke Band I. Die Kirche und ihr soziales Handeln. Berlin, Hamburg: Lutherisches Verlagshaus
- Predigerseminar (Hg.) (2002): Der Vorbereitungsdienst der Viakre und Vikarinnen in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern. Bayreuth. URL: <http://www.predigerseminar-nuernberg.de/attachments/article/9/PS-Konzeption.pdf> [Stand: 29. März 2016]
- Puch, Hans-Joachim/Städler-Mach, Barbara (Hg.) (2016a): „Studien- und Prüfungsordnung. Bachelorstudiengang Diakonie. Für Studierende ab dem WS 2013/14. Nichtamtliche

- konsolidierte Gesamtfassung auf der Grundlage der 4. Änderungsfassung vom 15.02.2016“. Evangelische Hochschule Nürnberg (Hg.). URL: <http://www.evhn.de/index.php?binobj=file&cmd=passthru&oid=5485> [Stand: 04. Mai 2016]
- Puch, Hans-Jürgen/Städler-Mach, Barbara (Hg.) (2015b): „Studien und Prüfungsordnung. Bachelorstudiengang Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit. Für Studierende ab dem WS 2013/14. Nichtamtliche konsolidierte Gesamtfassung auf der Grundlage der Änderungsfassung vom 11.11.2015“. Evangelische Hochschule Nürnberg (Hg.). URL: <http://www.evhn.de/index.php?binobj=file&cmd=passthru&oid=5363> [Stand: 04. Mai 2016]
- Roloff, Jürgen (1978): „Art. Amt / Ämter / Amtsverständnis IV. IV. Im Neuen Testament“. In: Krause, Gerhard/Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie. Bd 2*. Berlin, New York: De Gruyter
- Schelander, Robert (1993): Religionstheorie und Reformbewegung. Eine Untersuchung zur liberalen Religionspädagogik. Würzburg: Stephans-Buchhandlung Matthias Mittelstädt (= Studien zur Theologie; 9)
- Schöllgen, Georg (1998): „Art. Bischof. I. Neues Testament“. In: Betz, Hans Dieter (Hg.): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft : A-B*. 4., völlig neu bearb. Aufl.
- Spieß, Erika (1996): Kooperatives Handeln in Organisationen. Theoriestränge und empirische Studien. München: Rainer Hampp
- Spieß, Erika (2004): „Kooperation und Konflikt“. In: Birbaumer, Niels/Graumann, Carl Friedrich/Schuler, Heinz (Hg.): *Organisationspsychologie - Gruppe und Organisation*. [Vollst. Neuausg.]. Göttingen [u.a.]: Hogrefe, Verl. für Psychologie (= Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie; Bd. 4)
- Südwestrundfunk (Hg.) (2015): „Pfarrermangel in der Evangelischen Kirche. Wenn die Kanzel leer bleibt“. URL: <http://www.swr.de/kirchentag/pfarrermangel-in-der-evangelischen-kirche-wenn-die-kanzle-leer-bleibt/-/id=15268804/did=15634006/nid=15268804/1x6vtwr/index.html> [Stand: 04. Mai 2016]
- UTC (2004): „Alle Christen sind Berufen. Ordination, Dienst und Ämter“. Evangelische Kirche im Rheinland (Hg.). URL: <http://www.ekir.de/www/ueber-uns/6059.php> [Stand: 28. März 2016]
- Völkl, Helmut (1998): „Kirchenmusikgeschichte“. In: Bauer, Siegfried (Hg.): *Probieren & Studieren. Lehrbuch zur Grundausbildung in der evangelischen Kirchenmusik*. 2. Auflage. München: Strube
- Wehr, Gerhard (1989): Gutes tun und nicht müde werden. Ein Jahrhundert Rummelsberger Diakone. München: Claudius-Verlag
- Wermke, Matthias/Kraif, Ursula (Hg.) (2010): Duden - das Fremdwörterbuch. Auf der Grundlage der aktuellen amtlichen Rechtschreibregeln. 10., aktual. Aufl. Mannheim [u.a.]: Dudenverl. (= Der Duden; 5)
- Winkler, Eberhard (1996): „Art. Pfarrer II. II. Evangelisch“. In: Müller, Gerhard (Hg.): *Theologische Realenzyklopädie. Bd. 26*. Berlin, New York: De Gruyter
- Zippert, Thomas (2014a): „Das DiakonInnenamt im Zusammenspiel der Berufsgruppen - Eine Orientierungshilfe. 4. >>Tatortgrafik<<“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt*

den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11)

Zippert, Thomas (2014b): „Grafik Leitung“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt.* Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11)

Anlage 1: Partnerschaft mit der schwedischen Diözese Skara

Partnerschaft mit der schwedischen Diözese Skara – Erfahrungen zur Personalentwicklung

Reise von OKR Helmut Völkel, KR Andreas Weigelt und KR Frank Seifert von der Abteilung F sowie OKR Michael Martin und Heinz Dunkenberger-Kellermann von der Abteilung C

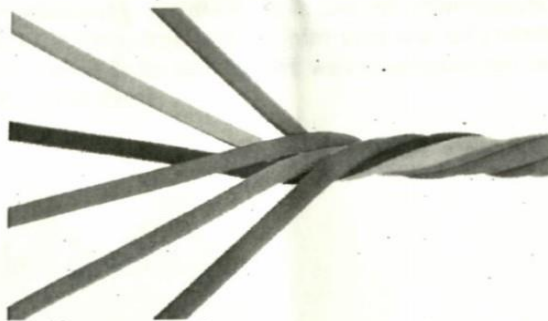
Eine Kultur des „Zusammen“

In Schweden bzw. in der schwedischen Diözese Skara hat sich seit den 70iger Jahren eine Kultur des „Tillsammans = Zusammen“ entwickelt.

Alle Dinge werden unter dem Gesichtspunkt „zusammen“ betrachtet und angegangen. Dies entstand aus der Erfahrung heraus, dass durch dieses „Zusammen“ eine bessere Arbeit möglich ist, von der sowohl die Gemeinschaft wie auch der Einzelne profitiert.

In der Diözese Skara wird nicht personenzentriert gedacht, sondern von einem Gemeinschafts-Modell ausgegangen. In der ELKB dagegen wird die Arbeit häufig von den Einzelpersonen oder den Einzelgemeinden oder Einzeleinrichtungen her gedacht. In der Diözese Skara ist „die Organisation“ Kirche erreichbar, nicht die Einzelperson, sei es Pfarrer, Diakonin, Pädagoge oder Kirchenmusikerin.

Einzelgemeinden wurden zu einem „Pastorat“ = „Gemeindeverbund“ zusammengefügt. Ein „Kyrkoherde“ leitet dieses Pastorat mit dem kyrkorad („Kirchenrat“ – das leitende Gremium). Die verschiedenen Arbeitsbereiche der Kirche werden überwiegend in berufsübergreifenden Teams angegangen. Dabei wird nach einem Dienstplan gearbeitet und auf eine 40-Stundenwoche geachtet, wobei der jeweilige Teamchef oder kyrkoherde die Einhaltung der 40-Stundenwoche überprüft. Jeder Beschäftigte erstellt einen Monats- und Wochenplan und dieser ist abgestimmt mit und auf die anderen Kollegen bzw. Mitarbeitenden eines Teams. Auf diese Weise ist gesichert, dass immer jemand für Gemeindemitglieder und andere ansprechbar ist.



Der Veränderungsprozess wurde „von oben“ in den 70-iger Jahren verordnet und natürlich gab es auch Widerstände und Ängste gegen diese Veränderung. Der Veränderungsprozess dauerte ca. 15 Jahre! Das bedeutete, einen langen Atem zu haben. Als ein Fehler wird im Nachhinein angesehen, dass zu wenig direkte Begleitung für die Menschen vor Ort stattfand. Hier wäre es günstiger gewesen, die Gemeinden und die Gemeindemitglieder und Hauptamtlichen gut und intensiv zu begleiten mit dafür ausgebildeten Personen.

Die Kyrkoherden und Gewerkschaften hatten die Verantwortung dafür, dass der Veränderungsprozess umgesetzt wurde und gelingen konnte.

Es war also Druck von oben nötig, damit eine Veränderung stattfinden konnte. Notwendig geworden war diese Veränderung dadurch, dass für die schwedische Kirche im Jahr 2000 ihre Zeit als Staatskirche endete und sie sich auf neue Bedingungen einstellen musste.

Für den Kyrkoherden (vergleichbar mit einem Dekan in der ELKB) gilt die 40-Stunden-Woche nicht und es gibt bis heute sehr verschiedene Modelle, diese Leitungsfunktion auszuüben. So sind manche Kyrkoherden mit ganzem Herzen auch Gemeindepfarrer, halten – neben ihrer Leitungsaufgabe – Gottesdienste und sind verantwortlich für Kasualien, während andere sich ganz auf die Leitungsaufgabe konzentrieren.

Aus der Perspektive eines Verantwortlichen für die Fort- und Weiterbildung und die Salutogenese
KR Andreas Weigelt

1. Sehr beeindruckt hat mich aus meiner Perspektive als Fort- und Weiterbildungsmensch die offensichtlich hohe Professionalität, die in diesem Bereich herrscht – wenn ich es richtig sehe, in allen Berufssgruppen. Jeder Personal-Haushalt muss einen ein Fortbildungsbudget ausweisen; es gibt eine feste Anzahl von Tage, die auf den verschiedenen Ebenen verbindlich sind (2 Tage pro Jahr vom Bischof angeordnet, 3 Tage auf Pastoratsebene, bei Kirchenmusikern 100 h pro Jahr!) Das ist großartig. Die Fortbildungs-Pflicht entspricht natürlich nicht unserer Kultur, macht aber deutlich, welch unverzichtbaren Stellenwert das Thema hat. Bei uns gibt es PfarrerInnen, die buchstäblich 35 Jahre lang keine Fortbildung machen – das ist dagegen schmerzhaft!
2. Mit Lilleskog unterhält die Diözese einen Ort der Beratung und (geistlichen) Begleitung mit einem vielfältigen Profil, mit Kursen und Einzelangeboten und wie mir scheint, mit sehr niedrigen Schwellen und also zum „Normalen“ eines kirchlichen Berufslebens gehörend. Das beeindruckt mich. Wir sind an diesem Punkt n der ELKB auf einem guten Weg (und haben im vergangenen Jahr mit der Erhöhung unserer Bezuschussungssätze viel gewonnen). Es bleibt aber noch viel zu tun.
3. Der wesentliche Punkt wurde meines Erachtens schon genannt: es ist die Kultur des „Zusammen“. Dies muss sicher nicht ideologisch verklärt werden und es wird in der Praxis zwischen den Teams immer wieder einmal auch ordentlich krachen. Mir gefällt aber schon die Verteilung der Arbeit auf die Berufsgruppen. Ich habe die Zahlen für das Pastorat Allingsås mitgeschrieben: bei 23.000 Gemeindegliedern gibt es 8 PastorInnen, 6 Diakone, 6 Pädagogen, 9 Kirchenmusiker (7 davon in Vollzeit!) und 15 Kindergärtner. (Ähnliches Zahlenverhältnis in der gesamten Diözese: 245 Pastoren, 99 Diakone, 172 Kirchenmusiker). – Wir können auch das nicht einfach auf uns übertragen; es kann aber ein Anstoß sein, noch mal anders auf die Vielfalt der Berufsbilder in unserer Kirche zu schauen. Die Arbeit in den Gemeinden und darüber hinaus ist eben zu großen Teilen auch eine diakonische, pädagogische und musikalische – warum sollten da nicht viel mehr die entsprechenden Berufe zum Zuge kommen? Bei aller Wertschätzung für die Vielfalt unseres Pfarrberufs (ich habe leidenschaftlich gerne einen Kinderchor geleitet, habe gerne unterrichtet und war wöchentlich in 2 Kindergärten u.ä.) – es hat schon auch viel für sich, wenn jeder das macht, was er gelernt hat und am besten kann. Das macht alle kirchlichen Berufe attraktiver!



4. Am meisten beeindruckt hat mich in diesem Zusammenhang die Tatsache der halbjährigen gemeinsamen Grundausbildung aller kirchlichen Berufsgruppen. Sich in so einer Grundsituation gemeinsam wahrzunehmen, berufsgruppenübergreifende Erlebnisse schaffen, andere Berufsbilder erst einmal kennen zu lernen (mit der Möglichkeit, auch noch mal umzuschwenken) – das wehrt mit Sicherheit der bei uns üblichen Hierarchisierung zwischen den Gruppen und fördert die Zusammenarbeit lebenslang

Wie konnte die Kultur verändert werden?

Als erster Schritt:

„Die veränderte Wirklichkeit wahrnehmen – Wahrnehmen, was wirklich ist!“

Die schwedische Kirche hat sich der Aufgabe gestellt, wahrzunehmen und anzuerkennen, dass ein Umbruch für die Kirche bevorsteht, indem die Kirche nicht länger Staatskirche sein würde.

Gleichzeitig fand eine Veränderung der kommunalen Strukturen statt. Aufgrund dieser Wahrnehmung wurde die Notwendigkeit einer Veränderung akzeptiert und rechtzeitig durch die Kirchenleitung eingeleitet.

Was wurde durch diese Veränderung der Kultur gewonnen und was verloren?

Gewonnen wurde:

- Nähe, Verbundenheit (closeness); - „so nahe wie möglich an die Menschen“
- Zusammenarbeit, Kooperation – durch Zusammenarbeit eine Arbeit in der Kirche ermöglichen, die auch getan werden will von den Mitarbeitenden
- Ein Zeit- und Organisationsplan für die Mitarbeitenden; um zu bemessen, wie viel gearbeitet wird; „you love to show it to the team-leader“; eine monatliche „Draufsicht“ durch den Kyrkoherd, um eine Gesamtübersicht zu haben,

Was ging verloren?

- Für die PfarrerInnen: Freiheit, Macht und Einfluss
- Die Institution des Pfarrhauses
- Die Gehstruktur (obwohl es die Tradition des Hausbesuchs auch vorher nicht gab)

Zwei unterschiedliche „Ebenen“ gilt es dabei zu unterscheiden:

Die Organisations-Ebene

Diejenigen Dinge sollen auf Pastorat-Ebene angepackt werden, die nicht auf der Einzelgemeinde-Ebene gemacht bzw. besser auf Pastorat-Ebene erledigt werden können. Gleichzeitig kann das Pastorat konkrete Unterstützungen anbieten und damit die Möglichkeiten „zum Wachsen“ geben.

Das Glaubensleben

findet dabei weiterhin auf der Ebene der einzelnen Gemeinde statt. Allerdings haben sich die Gemeinden in den letzten Jahren stark verändert. Die Gemeinden sind durch Zusammenlegung größer geworden. Diese Zusammenlegung von Gemeinden bedeutete auch einen Rückzug aus der Fläche.

Das „Ergebnis“:

„Zusammen“ geht vieles besser, aber es ergeben sich durch die neuen Strukturen und Organisationsformen auch neue Herausforderungen, denen sich die Kirche von Schweden stellen muss. Der starke Rückgang der Gemeindegliederzahl in den letzten 15 Jahren ist eine davon.

Trotz der 40-Stunden-Woche für alle Hauptamtlichen und einer Kultur der Zusammenarbeit gibt es auch heute noch Überlastungssituationen und burn-out.

Die Aktivierung von Ehrenamtlichen möchte die Diözese von unserer Landeskirche lernen. „Zusammen“ würde dann auch bedeuten, dass Haupt- und Ehrenamtliche kooperieren.

OKR Michael Martin und Heinz Dunkenberger-Kellermann



Vergleich Mitarbeitende im Dekanatsbezirk Passau und im Pastorat Alingsas, Diözese Skara in Schweden

	Dekanatsbezirk Passau	Pastorat Alingsas
Gemeindemitglieder	Ca. 30.000	Ca. 24.500
Kirchengemeinden	16	3
MitarbeiterInnen		
gesamt	61	49
davon PfarrerInnen	28	8
Kirchenmusiker	2	7
DiakonInnen	4	6
Angestellte (40 WStd.)	27	28
Zuweisungen	1,2 Mill. €	5,16 Mill. €
Mit Pfarrer-Gehältern (Annahme 100,000 pro Jahr) €	3,2 Mill.	(oben inbegriffen wie alle anderen Gehälter)
insgesamt	ca. 4,4 Mill. €	ca. 5,16 Mill. €
PfarrerInnen im Schuldienst, ReligionslehrerInnen, etc. sowie Kindergärten und Friedhöfe sind nicht eingerechnet.		

„Früher haben wir auch so „kleinteilig“ gearbeitet, aber heute arbeiten wir in berufsübergreifenden Teams und mit einem Kyrkohus („Kirchenhaus“ für alle Mitarbeitenden im Pastorat) als zentralem Punkt im Pastorat. „In der Zusammenarbeit und in den Teams gelingt vieles besser als früher, auch wenn nicht alles gut ist bei uns.“ Im Kyrkohus gibt es außerdem immer einen Ansprechpartner für die Menschen, die kommen.“

Anlage 2: Elektronische Korrespondenz – Oliver Joob

Im Folgenden werden nur, aufgrund des Datenschutzes, die relevanten Passagen dargestellt. Sie sind chronologisch geordnet.

Von: oliver.joob@net

Gesendet: Donnerstag, 10. März 2016 12:47

An: Benjamin.Mueller@elkb.de

Sehr geehrter Herr Müller!

Die Antwort ist, dass Kirchenmusiker und Gemeindepädagogen bei uns in der Schwedischen Kirche nicht ordiniert werden.

Wir sehen das kirchliche Amt als "dreifach": Bischof, Pfarrer und Diakon.

Mit freundlichen Grüßen

Olivér Joób

Von: oliver.joob@net

Gesendet: Sonntag, 13. Dezember 2015 16:29

An: Benjamin.Mueller@elkb.de

Sehr geehrter Herr Müller!

[...]

Es gibt heutzutage mehrere Stimmen in unserer Kirche in Schweden die in verschiedenen Fragen eine theologische Bearbeitung wünschen. Einfach ausgedrückt hat man sich in vielen Bereichen unserer Kirche ziemlich lang beispielsweise mit organisatorischen oder ökonomischen Begründungen begnügt. Das gilt leider auch für den kirchlichen Grundkurs. (Die Leitung der schwedischen Kirche ist seit der Zeit als Staatskirche an allen Ebenen immer noch von sekulären politischen Parteien und Muster der Denkweisen beeinflusst. Theologie ist manchmal mehr als Ratgeber gebraucht als Grundlage für Beschlüsse. Ein Beispiel dafür ist, dass die Bischöfe im Kirchenrat nicht abstimmen können, sie sind einfach Ratgeber.)

[...] Unsere Erfahrung mit dem Grundkurs ist, dass es sehr Wertvoll gewesen ist, die vier verschiedenen Kirchlichen Berufsgruppen so früh in der Ausbildung wie möglich zu sammeln, damit die Identität der Teilnehmer sich so formen kann, dass nicht der spezifische Beruf zuerst kommt sondern der allgemeine Dienst in der Kirche. Alle sollten mitbekommen, dass wir in der Kirche zusammen arbeiten, mit einem gemeinsamen Ziel, auch wenn wir verschiedene Gaben und Aufgaben, Ämter und Dienste haben können (und haben werden als DiakonInnen, PfarrerInnen, PedagogenInnen und KirchenmusikerInnen).

Ich habe von empirischen Studien über die Zusammenarbeit in unseren Gemeinden nicht gehört.

[...]

Mit Adventsgrüssen aus Schweden

Olivér Joób

Von: oliver.joob@net

Gesendet: Donnerstag, 29. Oktober 2015 18:24

An: Benjamin.Mueller@elkb.de

Sehr geehrter Herr Müller!

[...]

Es gibt nämlich, so viel ich weiss, keine Literatur über den Kirchlichen Grundkurs (KG). Über den kirchlichen Amt haben wir in der Schwedischen Kirche eine Publikation vom Bischofskonferenz vom Jahre 1990.

Der KG kam zustande am Anfang der 90-er Jahre und war obligatorisch für DiakonInnen, PfarrerInnen, KirchenmusikerInnen und GemeindepädagogInnen "in spe", während 20 Jahren, bis zum letzten Sommer. Ausbildungsorte für den KG waren die 13 kirchlichen Volkshochschulen, verteilt im ganzen Land. Der KG war als eine Einführung gemeint, man sollte diesen halbjährigen Kurs (oder ganzjährig als Halbzeit/Distanzausbildung) am Anfang oder so früh wie möglich während der Ausbildung absolvieren.

Von diesem Herbst an ist die neue Ausbildungsordnung im Gang, wo man den gemeinsamen KG aufgelöst hat. Er ist immer noch obligatorisch für Theologie- und Diakoniestudierenden in den meisten Diözesen, aber nur fakultativ für übrigen. Die zentrale Kirchenverwaltung hat den Fokus auf das Schlussjahr gelegt und dazu ein zentrales Institut entwickelt mit Sitz in Uppsala und eine Filiale in Lund. Hier kombiniert man fachspezifische Kurse mit gemeinsame Ausbildungsmomente. Dies gilt aber nicht für KirchenmusikstudentInnen; sie machen ihre 2,5-jährige Ausbildung vor allem an den Volkshochschulen (es gibt vier solche, wovon unsere Volkshochschule in Hjo eine ist).

Also, was für Sie in Bayern ein interessantes Vorbild ist, hat man hier in Schweden gerade aufgegeben, teilweise auf jeden Fall. [...] Praktisch haben wir viel Nutzen gesehen, aber offensichtlich war es nicht genug um den KG voll zu behalten und weiter zu entwickeln. Jetzt ist die Zukunft des KG-s ein bisschen unsicher.

Ich meine, dass der KG dazu beigetragen hat, dass man heute in den Gemeinden enger zusammenarbeitet als früher. Der KG hebt die Perspektive des gemeinsamen Zieles hervor

und stärkt den "Generalkompetenz". Die weitere Fachausbildung stärkt vor allem den "Spezialkompetenz". Ich denke, es ist wesentlich, dass man mit den gemeinsamen Anliegen anfangt und sich später spezialisiert; das umgekehrte ist schwerer.

[..]

Mit herzlichen Grüßen

Olivér Joób

Anlage 3: Thomas Zippert – Tatortgrafik

Diese Grafik soll zur Illustration dienen. Weitere Grafiken finden sich in der angegebenen Literatur.¹⁶⁶

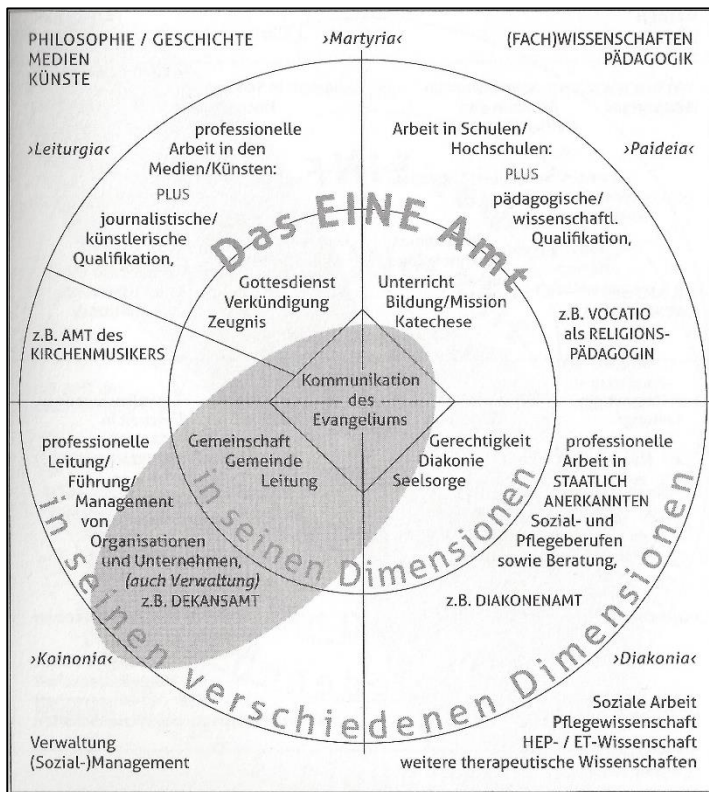


Abbildung 1: Tatortgrafik "Leitung" – Prof. Dr. Zippert

¹⁶⁶ Entnommen aus: Zippert, Thomas (2014b): „Grafik Leitung“. In: Breitenbach, Günter et al. (Hg.): *Das Amt stärkt den Dienst. Konsultation zum Diakonenamt*. Bielefeld: Luther-Verlag (= Rummelsberger Reihe; Bd. 11), S. 103.

Anlage 4: Prof. Dr. Bubmann – Das Kuratorium der Lebenskunst

Die fünf Dimensionen und ihre zugeordneten Dienste.¹⁶⁷

Das Kuratorium der Lebenskunst



Abbildung 2: Das Kuratorium der Lebenskunst - Prof. Dr. Bubmann

¹⁶⁷ Entnommen aus: Bubmann, Peter (2015b): „Pastoraltheologie als Theologie kirchlicher Berufe. Vortrag 3 auf dem 12. Gemeindepädagogischen Symposium“. Bubmann, Peter (Hg.). Bonn, S. 9.

Anlage 5: Konzeption „Ein Leib, viele Glieder! ...oder doch nicht?“

Konzeption

Berufsgruppenübergreifender Austausch zwischen Studierenden der ELKB

Angefertigt auf Grundlage des Projekts „Stephanus trifft Jakobus“

Ein Leib, viele Glieder! ...oder doch nicht?

I. Vorwort

„Kirche ist nur Kirche, wenn sie für andere da ist.“ (Bonhoeffer 1906 – 1945)

Bonhoeffer beschreibt hier ein Ideal von Kirche wie wir es uns wünschen und leben wollen. Unseren Beitrag zu diesem Ideal möchten wir mit dieser Konzeption leisten.

Wir, das sind verschiedene Studierende aus den Bereichen Diakonik, Religionspädagogik und Theologie, möchten uns gemeinsam auf den Weg machen und uns schon während des Studiums mit den jeweils anderen Berufsgruppen auseinandersetzen.

Frei nach dem Motto „Ein Leib, viele Glieder“, wie es Paulus schon im 1. Korinther beschrieb, möchten wir den Profilen der Berufsgruppen bereits in der Studienphase begegnen und so den Grundstein für eine spätere Zusammenarbeit legen. Die Teilnehmer haben durch diese Veranstaltung die Möglichkeit, zu einem ungezwungenen Wahrnehmen und Kennenlernen der verschiedenen Berufsgruppen und einigen ihrer Vertreter, mit denen sie später potenziell eng zusammen arbeiten werden.

Im Pilotprojekt „Stephanus trifft Jakobus“, konnte dieses Ausloten zwischen Studierenden der Theologie und Diakonik erfolgreich durchgeführt und Vorurteile abgebaut werden.

Daher wollen wir dieses Projekt ausbauen und zunächst noch die Berufsgruppe der Religionspädagogen miteinbeziehen.

Durch eine feste Verortung in den Strukturen der ELKB hat dieses Projekt den richtigen Platz und bietet für die zukünftige Kirche und Diakonie einen Grundstein für ein effizientes Zusammenarbeiten – orientiert am Menschen.

Einen herzlichen Dank vorab möchten wir an Herrn Regionalbischof Nitsche aussprechen, der sich unserer Konzeption annimmt und uns auf diesem Wege unterstützt.

Feucht, den 01.05.2015

1. Ausgangssituation

Innerhalb der ELKB arbeiten verschiedenste Berufsgruppen miteinander. Von Haupt- über Ehrenamtliche, von Pfarrerinnen und Pfarrern bis hin zu Besuchsdamen und -herren. Alle tragen Verantwortung für ihren Bereich. Diese Vielfalt ist ein wahrer Segen.

Während des jeweiligen Studiums findet vor allem eine Beschäftigung mit dem eigenen Beruf statt. Über die anderen Berufsgruppen, deren Ausbildung, spätere Aufgabenbereiche und Kompetenzen erfährt man meist wenig. Für eine spätere Zusammenarbeit ist das sehr ungünstig. Wenn man die anderen Berufsfelder nicht kennt, wie soll es dann zu einer effektiven und eng verzahnten Arbeitsgrundlage kommen? Letztendlich fließt so unnötig Zeit, Kraft und Energie ins Land. Unsere Berufsfelder besitzen aus theologischer Überzeugung das gemeinsame Ziel, für den Menschen da sein zu wollen. Würde man die Aufgaben- und Kompetenzbereiche von Religionspädagogen, Diakonen und Pfarrern gut kennen, ließe sich so effektiver arbeiten und es bliebe mehr Zeit für den Menschen. Eine Auseinandersetzung mit den anderen kirchlichen Berufen schon vor Berufsbeginn erscheint daher sinnvoll.

Religionspädagogik

Der Studiengang Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit verändert sich durch die aktive Teilnahme am derzeitigen Diskurs um das Berufsbild der Religionspädagogen. In diesem Prozess kann eine solche Veranstaltung hilfreich sein, um die Alleinstellungsmerkmale der Religionspädagogik und Kirchlichen Bildungsarbeit im Unterschied zu beispielsweise den Studiengängen Diakonie und Theologie deutlich zu machen. Im Austausch wird die eigene berufliche Identität gestärkt und gleichzeitig Raum für die persönliche Gestaltung des angestrebten Berufes ermöglicht. Die eigene Berufung nicht als Abgrenzung, sondern Chance für eine optimale und kompetenzorientierte Zusammenarbeit wahrzunehmen, kann in einem solchen Rahmen grundgelegt werden. Das bestehende Netzwerk zwischen den Berufsgruppen wird so verstärkt. Die Verknüpfung zwischen Mensch und Kirche kann so gezielter unterstützt und gefördert werden.

Theologie

Angeichts des drohenden Pfarrermangels auch in Bayern, gilt es, die Arbeitszeit von Pfarrern auf ihre Kernbereiche und Kernkompetenzen zu konzentrieren. Umso wichtiger wird eine engere Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Mitarbeitern wie Religionspädagogen oder Diakonen in der Gemeinde werden.

Diese gegenseitig befruchtende Zusammenarbeit ist aktuell jedoch noch durch Vorurteile und Unkenntnis voneinander gefährdet, da es bis zur Berufsausübung keine Kontakte zwischen Theologiestudierenden und den Studierenden anderer Fachbereiche innerhalb der Kirche oder den einzelnen Fakultäten gibt. Darum ist es unerlässlich, eine Wissensvermittlung über diese Berufsfelder in die Ausbildungsphase sowie in etwaigen Fortbildungen zu integrieren.

Der LabeT (Landeskonvent der Bayerischen Evangelischen Theologiestudierenden) hat deshalb im Winter 2014 die Erstellung einer allgemeinverständlichen schriftlichen Zusammenfassung über die Rechte, Pflichten und Kompetenzen der verschiedenen kirchlichen Ämter in Form einer Broschüre gefordert.

Dies ist insbesondere in Verbindung mit der Entwicklung eines neuen Bild des Pfarrberufs, die momentan im Gange ist, von Bedeutung.

Diakonik

Von Seiten der Rummelsberger Ausbildungsgemeinschaft bestehen zu den Studierenden der Religionspädagogik stärkere Anknüpfungspunkte, im Gegensatz zu den Studierenden der Theologie.

Dies liegt vor allem daran, dass im Grund und Oberseminar des Studiums Vorlesungen gemeinsam mit den Studierenden der Religionspädagogik besucht werden. Dennoch bleibt ein inhaltlicher Austausch über die jeweiligen Berufsgruppen aus, genauso wie bei den Studierenden der Theologie, mit denen es so gut wie keine Berührungspunkte gibt.

Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass innerhalb der Rummelsberger Ausbildungsgemeinschaft der Wunsch nach Begegnung und Austausch groß ist.

2. Grundlagen und Kooperationspartner

Grundlage dieser Konzeption ist das Pilotprojekt „Stephanus trifft Jakobus“, das im Dezember 2014 stattgefunden hat.

Der dazugehörige Bericht ist der Konzeption angehängt.

Dieses Pilotprojekt konnte dankenswerterweise mit folgenden Unterstützern bzw. Kooperationspartnern erfolgen:

- Studienzentrum Rummelsberg in Vertretung durch Prof. Dr. Thomas Popp (Professor für Praktische Theologie an der EvHN und Ausbildungsleitung der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen).
- Diakoninnengemeinschaft Rummelsberg und Rummelsberger Bruderschaft.
In Vertretung durch Älteste Frau Andrea Heußner und Brudersenioren Herr Martin Neukamm.

Durch die starke Resonanz, die dieses Pilotprojekt zur Folge hatte, konnten weitere Kooperationspartner hinzugewonnen werden:

- Herr Regionalbischof Stephan Ark Nitsche, der sich besonders für die Etablierung unseres Projekts einsetzt.
- Herr Landesbischof Heinrich Bedford – Stroh, der sich politisch und öffentlich für uns positioniert (z.B. via Facebook).
- Herr Prof. Dr. Lanckau (Professor für Biblische Theologie und Kirchengeschichte an der EVHN und Studiengangsleitung Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit).
- Herr Prof. Dr. Schwab (Professor für Praktische Theologie an der LMU München).
- Herr Prof. Dr. Bubmann (Professor für Praktische Theologie an der FAU Erlangen).

Wir sind begeistert und voller Dank für die große Unterstützung, die wir erfahren dürfen.

3. Zielgruppe

Als Zielgruppe kommen Studierende in Frage, die einen kirchlichen Beruf innerhalb der ELKB anstreben. Momentan sind dies Studierende der Theologie, Religionspädagogik und Diakonik.

Auch Studierende der Kirchenmusik sind für die zukünftige Planung und weitere Etablierung dieses Projekts vorgesehen.

Wir weisen hiermit ausdrücklich darauf hin, dass die Studierenden der Kirchenmusik herzlichst zur Teilnahme eingeladen werden.

4. Ziele

4.1 Ziele des Projekts

Das Treffen von Religionspädagogik-, Diakonik- und Theologiestudierenden soll ein Begegnungsort unter Studierenden ähnlicher Professionen sein. Wie im Vorwort erwähnt, ist das Ziel dem Berufsprofil der Berufsgruppen bereits in der Studienphase zu begegnen und so den Grundstein für eine spätere Zusammenarbeit zu legen. Die Teilnehmenden haben durch diese Veranstaltung die Möglichkeit zu einem ungezwungenen Wahrnehmen und Kennenlernen der verschiedenen Berufsgruppen und einigen ihrer Vertreter, mit denen sie später potenziell eng zusammen arbeiten werden. Wünschenswert ist dabei ein offener, ehrlicher und anregender Austausch.

Weitere Ziele sind:

▪ Raum für gemeinsamen Austausch ermöglichen

Kennenlernen:

- Die Teilnehmenden lernen berufsgeprägte Sichtweisen kennen.
- Es wird ein Grundstein für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit gelernt.
- Vorurteile werden durch das gegenseitige Kennenlernen abgebaut.

Gespräche:

- Die Teilnehmenden haben Gelegenheit sich auszutauschen.
- Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit unterschiedliche Meinungen zu reflektieren.

Netzwerke:

- Es entsteht ein berufsübergreifendes Netzwerk unter Studierenden.
- Die interdisziplinären Kommunikationsstrukturen unter den Studierenden werden gestärkt.

- Raum zum gemeinsamen Feiern ermöglichen

Zu einer christlichen Gemeinschaft gehört auch Spiritualität gemeinsam zu gestalten.

- Gottesdienst und Andachten sind dabei zentrale Ausdrucksformen.
- Das Wir-Gefühl wird angeregt und gestärkt.

- Raum für gemeinsames Arbeiten ermöglichen

- Unterschiedlichen Arbeitsformen/-ansätze werden kennen gelernt.
- Es entsteht ein Gefühl des gemeinsamen Schaffens.
- Berufsübergreifende und berufsspezifische Themen werden gemeinsam bearbeitet.
- Es werden Anregungen aus den anderen Berufsfeldern angeboten.
- Die Zusammenarbeit wird gefördert.

Organisationsteam:

- Die Studierenden, die an der Entwicklung und Durchführung des Projekts teilnehmen, lernen Handlungskompetenzen im Bereich Pädagogik und Veranstaltungsentwicklung, -planung und -umsetzung kennen und/oder wenden bereits vorhandenes Wissen praktisch an.

- Raum für eine gemeinsame Zukunft ermöglichen

- Im späteren interdisziplinären Kontext können Aufgaben nach den jeweiligen Kompetenzen bzw. Gaben verteilt werden.
- Es entsteht ein berufsübergreifendes Netzwerk.
- Die interdisziplinären Kommunikationsstrukturen werden gestärkt.

Das gegenseitige Erarbeiten der jeweils anderen Profile kann als Gegenstand für Diskussionen und Informationen innerhalb der eigenen Berufsgruppen verwendet werden und so das eigene Profil stärken.

4.2 Ziele für die jeweilige Berufsgruppe

- Religionspädagogik

- Erste praktische Erfahrungen in gemischten Gruppen sollen ermöglicht und reflektiert werden.
- Kompetenzen in der Kombination der Fachbereiche Pädagogik, Psychologie und Theologie sollen für eine gute Vernetzung im Bereich der Bildungsarbeit wahrgenommen werden.

- Dem Austausch über Gemeinsamkeiten und Spezifika der einzelnen Berufsgruppen soll Raum gegeben werden.

▪ Diakonik

- Im Austausch mit anderen Berufsgruppen kommt es einerseits zu einer Profilbildung nach innen und andererseits zu einer Abbildung differenzierter diakonischer Arbeitsbereiche nach außen.
- Durch das Wissen um die gegenseitigen Kompetenzen werden spätere Arbeitsabläufe in Gemeinden und Einrichtungen nicht nur effizient optimiert, sondern auch ein Mehrwert in der Zusammenarbeit erzeugt.
- Durch den stetigen Dialog mit anderen Berufsgruppen ist ein Austausch über politische und aktuellen Ereignissen gesichert, sowie Erfahrungen und Erkenntnisse können als Synergien genutzt werden.

▪ Theologie

- Effektivere Betreuung der Gemeinden vor Ort durch Arbeitsteilung nach Kompetenzschwerpunkt.
- Vermeidung der Überforderung und der Gefährdung durch Burn-Out im Pfarramt durch kooperative und kollegiale Zusammenarbeit rund um Gemeinde, Schule und Beruf.
- Gegenseitiges Voneinander-Lernen im Austausch über Methoden, Wissen und Erfahrungen auf allen Ebenen der Gemeindearbeit.

5. Leistungen und Angebote

Das Angebot innerhalb dieses Projekts soll vielfältig sein und auch Raum für Begegnung außerhalb der vorgegebenen Struktur ermöglichen.

Für die Struktur und den Raum der Begegnung erscheint ein Wochenende, welches in einem Seminarhaus stattfindet, als sinnvoll.

Im Folgenden werden stichpunktartig Leistungen und Angebote aufgezählt:

- Übernachtungsmöglichkeit
- Vollverpflegung
- Pädagogische Betreuung und Aufarbeitung
- Berufsspezifische und –übergreifende Workshops zu bestimmten Themen
- Spirituelle Angebote
- Austausch und Begegnung

6. Methodische Überlegungen

6.1 Methodische Überlegungen zur Tagung:

Um einen gelungenen Begegnungsort zu schaffen, stellt diese Veranstaltung nicht nur den Rahmen für Gespräche, sondern auch für Anregungen und gemeinsames Schaffen basierend auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Mit diesen drei Ebenen soll der Kontakt intensiviert werden. Dazu werden unterschiedliche Punkte in den Blick genommen und somit die unter Punkt 4 genannten Ziele aufgegriffen.

- Zeit für Gespräche:
 - Gemeinsame Momente bei den Mahlzeiten, in den Pausen oder am Abend laden zu persönlichen Gesprächen und Ad-hoc-Diskussionen ein.
 - Geplante, angeleitete Gruppendiskussionen geben die Möglichkeit, Wahrgenommenes bewusst zu machen, zu benennen und zu hinterfragen.
- Zeit für Anregungen:
 - Es wird über die unterschiedlichen Berufsfelder sowohl von ihrem Berufsprofil als auch über die Studieninhalte und damit unterschiedlichen Kompetenzbereiche informiert.
 - Die Teilnehmenden können Seminare zu unterschiedlichen Themen besuchen und so Einblicke in Themengebiete erhalten, die beispielsweise Impulse aus dem jeweils anderen Berufsfeld enthalten oder eine Schnittstelle darstellen.
- Zeit für gemeinsames Schaffen und Erleben:
 - spirituelle Angebote, wie Andachten, bieten eine Fläche des gemeinsamen Erlebens christlicher Gemeinschaft (Mehr unter „6.3“).
 - Die Seminare sind nicht nur durch einen Vortrags- sondern, auch durch einen Workshop-Charakter geprägt. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, gemeinsam berufsgruppenübergreifend an einer Fragestellung zu arbeiten und können die unterschiedlichen berufsgeprägten Blickwinkel wahrnehmen.

Die jeweiligen Punkte werden dabei methodisch im Sinne einer teilnehmer- und subjekt-orientierten Sichtweise unterfüttert. Diese kommen in der Erwachsenenbildung generell zum Einsatz und bieten den Vorteil, dass sie von dem Teilnehmer als wissendem Subjekt und nicht als unbeschriebenem Blatt ausgehen. Die gewählten Methoden sollten diesen Sachverhalt berücksichtigen, um jedem Teilnehmer die Möglichkeit zu bieten, sich nach seinen eigenen Wünschen und Möglichkeiten einbringen zu können.

Für die Ausarbeitung von Seminaren kann dabei beispielsweise folgende Internetseite:

<http://www.schulentwicklung.nrw.de/methodensammlung/liste.php> oder das Buch weiterhelfen:

Kreative Seminarmethoden - 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare von Zamyat M. Klein.

Unter anderem haben sich in der Vergangenheit folgende Methoden bewährt: Fishbowl, Befragung von Experten und Expertinnen, eine Variation des Markts der Möglichkeiten und Rollenspiele sowie Reflexionstechniken wie eine Variation des Moderatorenkoffers (im Anhang zu finden).

Um eine Vorstellung über den Ablauf eines solchen Wochenendes zu vermitteln, wird hier der Ablauf des Pilotprojektes „Stephanus trifft Jakobus“ dargestellt. Er dient nur als Beispiel. Die Workshop-Themen werden sich selbstverständlich ändern.

Tagungsplan:

Freitag	17:00	Ankommen und erstes Kennenlernen
	19:00	Abendessen
		Abendgestaltung
Samstag	08:00	Andacht
	08:30	Frühstück
	09:30	Workshop-Block 1: Berufsfelder
	10:30	Gesprächsrunde mit einem berufstätigen Diakon/Pfarrer
	11:15	Diskussionsrunde mit der ganzen Gruppe über das Erfahrene
	12:00	Mittagessen
		Anschließend Pause
	14:30	Workshop-Block 2:
		▪ Amtsverständnis (Dr. Popp)
		▪ Gottesdienstgeschmäcker: Sinn und Zweck von Liturgie
		▪ Kirche diakonisch und Diakonie kirchlich gestalten
		▪ Catch me if you can - Schnittstelle Konfirmanden- und Jugendarbeit
	19:00	Abendessen
		Abendgestaltung
Sonntag	08:00	Offenes Frühstück
	10:00	Gottesdienst
	12:00	Ende und Verabschiedung

Um die Möglichkeit zu erhöhen, dass die Gruppe sich untereinander gut kennenlernen kann und um eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen, wurde und wird eine Teilnehmerzahl von 10 Studierenden pro Berufsbild gewählt.

6.2 Methodische Überlegungen rund um die Tagung

Im Großen und Ganzen ist diese Veranstaltung eingebettet in eine Vorbereitungs- und eine Nachbereitungs- bzw. Reflexionsphase. Mit wie viel Aufwand diese Phasen verbunden sind, wird sehr variieren. Das Team wird sich hierzu in unterschiedlichen Kleingruppen (Workshop-Gestaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Organisation, Materialorganisation...) zusammenfinden, um den organisatorischen Aufwand so gering wie möglich zu halten. Das Festhalten der Ergebnisse aus der Reflexion ist in Anbetracht auf eine Wiederholung dieser Veranstaltung eine notwendige Maßnahme.

6.3 Förderung einer gemeinsamen Spiritualität

Wir alle haben ein Studium gewählt, das uns zum Dienst in der evangelisch-lutherischen Kirche befähigt. Wir alle wollen unser Leben im christlichen Sinne gestalten und dazu gehört es, Räume für Spiritualität zu schaffen.

Ausgehend von einer Wochenendveranstaltung sind abendliche Andachten am Freitag und Samstag sowie ein gemeinsam vorbereiteter und durchgeführter Gottesdienst am Sonntag denkbar und wünschenswert.

Das Vorbereiten und Durchführen stärkt sowohl die Gemeinschaft als auch den Austausch der Berufsgruppen.

Liturgische Abläufe können darüber hinaus gemeinsam eingeübt und praktiziert werden. Die erste Andacht könnte vom Organisationsteam gestaltet werden, die zweite von einer gemischten Teilnehmergruppe.

Gemeinsames Beten oder Singen vor dem Essen kann darüber hinaus die Veranstaltung bereichern.

Ergänzend zu diesen Angeboten wären Formen wie Bibliodrama, Bibliolog oder christlichen Meditation denkbar. Hierfür gilt es jedoch, geschulte Personen oder Referenten zu finden beziehungsweise hinzuzuziehen.

7. Rahmenbedingungen

7.1 Standort / Räumlichkeiten

Als Veranstaltungsort eignen sich Tagungshäuser, die die räumlichen Mindestvoraussetzungen erfüllen. Diese können im jährlichen Wechsel, z.B. in Rummelsberg, Neuendettelsau oder Heilsbronn sein, wie sie im Kostenplan auftauchen. Diese sind nur exemplarisch, auch andere Standorte sind denkbar.

Um die räumlichen Mindestvoraussetzungen zu erfüllen, sollten vorhanden sein:

- Ausreichende Übernachtungsmöglichkeiten (für ca. 50 Personen)
- Ausreichende Seminarräume (mind. 5 für Workshops)
- Ein großer Gruppenraum / Seminarraum, in dem alle Teilnehmer Platz finden
- Ein Raum für Begegnung
- Ein Andachtsraum für die spirituelle Entfaltung
- Des Weiteren, eine Ausstattung mit Beamer, Flipchart, Pinnwand etc.

7.2 Personalbedarf

Da sich dieses Projekt primär von Studierenden an Studierende richtet, ist eine höhere Anzahl an Mitarbeitenden, die dieses Projekt vorbereiten, sinnvoll. Da es sich um einen erhöhten Arbeitsaufwand handelt, erscheinen drei Studierende pro Studiengang nötig, die gemeinsam dieses Projekt planen und durchführen. Damit wäre eine gleichmäßige Arbeitsverteilung möglich und eine Überlastung der Studierenden wird dadurch gering gehalten. Auch Fachdozierende, die Workshops abhalten, sind denkbar. Bei dem Pilotprojekt „Stephanus trifft Jakobus“ konnte Herr Prof. Dr. Popp als freiwilliger Dozent gewonnen werden, der einen Workshop zum Thema „Amt und Amtsverständnis“ gehalten hatte.

7.3 Finanzieller Bedarf (Kostenplan)

Für den Finanzplan wurden verschiedene Angebote zur Berechnung der Fixkosten eingeholt. Als Berechnungsgrundlage dient hier ein Wochenende mit 50 Teilnehmern, inklusive dem Vorbereitungsteam. Hier wird der Gedanke des Konzepts aufgegriffen, das Seminar an verschiedenen Orten stattfinden zu lassen.

Die variablen Kosten sind mit Pauschalen als kalkulatorische Kosten angegeben. Diese müssen im Vergleich zu den Fixkosten im Voraus ausgeschüttet werden. Ein Überschuss oder Defizit wird auf die Pauschalen der nächsten Jahre umgelegt und am Ende zurückgeführt. Hierbei sollte dem Vorbereitungsteam ein eigenes Konto zur Verfügung gestellt und eine ausführliche Dokumentation mit Belegen gewählt werden.

Hierbei sollte dem Vorbereitungsteam ein eigenes Konto zur Verfügung gestellt und eine ausführliche Dokumentation mit Belegen gewählt werden. Nach Ablauf des Kostenplans wird dieser überarbeitet und auf die nächsten Jahre und bisher gemachten Erfahrungen angepasst. Die Kostenvoranschläge für die Tagungskosten können Sie der Anlage entnehmen.

7.4 Zeitlicher Rahmen

Der zeitliche Rahmen ist aus zwei Ebenen zu betrachten.

- **Metaebene**

Das Projekt nimmt einen Gesamtzeitraum von ca. einem Jahr in Anspruch. Dazu zählt eine halbjährige Vorbereitungszeit, in der Inhalte erarbeitet und geplant werden. Ein Durchführungszeitraum (im nächsten Punkt erläutert) und einen Nachbereitungszeitraum von ca. drei Monaten.

- **Durchführungsebene**

Für die Durchführung dieses Projekts eignet sich ein ca. dreitägiger Zeitraum, der auf ein Wochenende zu legen ist. Unter Punkt 6 ist ein exemplarisch dargestellter Ablauf nachzuvollziehen.

Die inhaltliche Struktur sollte durch das jeweilige Team frei gestaltbar sein. Eine kürzere Zeitspanne für eine solche inhaltliche Fülle erscheint weniger sinnvoll. Durch unsere Erfahrung sollte auch ein bestimmtes Wochenende im Jahr (ca. März/April) festgesetzt werden, da es sonst zu Problemen bei kurzfristiger Buchung eines Tagungshauses kommen kann.

8. Evaluation

8.1 Veranstaltungsevaluation

Eine Veranstaltungsevaluation ist aus zwei Gründen notwendig.

Erstens bekommt das Team so eine direkte Rückmeldung, wie den Teilnehmern die Veranstaltung insgesamt, aber auch die unterschiedlichen Programmpunkte gefallen haben und wo Verbesserungsbedarf besteht.

Zweitens kann nur so der Verbesserungs- und Themenbedarf eingefangen und für ein künftiges Treffen aufgearbeitet werden.

Ziel ist es hierbei 3 Ebenen abzufragen.

Einerseits geht es um eine konkrete Rückmeldung zu den verschiedenen Programmpunkten.

Bei dem Pilotprojekt hat sich die "Flipchartmethode" bewährt. In einem Raum lagen eine Anzahl an Flipchartpapieren aus. Auf diesen konnten die Teilnehmer zu unterschiedlichen Punkten ihre Meinung schreiben (zum Beispiel: die unterschiedlichen Seminare, Team, Andachten, Gottesdienst, Veranstaltung insgesamt, Veranstaltungsort, Veranstaltungszeitpunkt).

Andererseits besteht die Überlegung einen "Wunschkasten" einzuführen, um sonstige Stimmungen und Gedanken aufnehmen zu können. Dieser fungiert wie ein Briefkasten und die Teilnehmer können Anregungen, Wünsche, Kritik so verdeckt und während der ganzen Veranstaltung abgeben.

Darüber hinaus gibt es einen Programmpunkt, bei dem zum Ende der Veranstaltung nach konkretem Themenbedarf und Wünschen für das nächste Treffen gefragt wird. Die Ebenen in ihrer Gesamtheit können so die Vorarbeit für das nächste Treffen immens erleichtern.

8.2 Projektcontrolling

Für das Projektcontrolling werden die Grundsätze der DIN 69901 herangezogen. Die abgeleitete Vorgehensweise gliedert sich nach einem Soll-Ist-Vergleich, dem Messen der Abweichungen, dem Bewerten der Konsequenzen und dem Einleiten von Korrekturmaßnahmen. Hierbei besteht die Schwierigkeit, dass es um die Bewertung eines laufenden Prozesses geht, dessen "Fertigstellung" primär nicht ersichtlich ist und nicht anhand von konstanten Operatoren gemessen werden kann.

▪ 1. Durchführung des Soll-Ist-Vergleichs

- Kennzahlen aus dem einzelnen Seminaren: Für den Soll-Ist-Vergleich ist eine Statistik nötig, in dem jedes Seminar aufgeführt ist. Mögliche Kennzahlen wären hierfür: Teilnehmerzahl, Kosten, Angebote, Ergebnis der Seminarevaluation.

Demgegenüber steht die geplante Seminarteilnehmerzahl, die im Kostenplan aufgeführten Kosten, Angebote, die sich an den Seminarzielen sowie den Grob- und Richtzielen des Projekts orientieren sowie dem Erwarteten, subjektiven Lernerfolg.

- Kennzahlen aus Befragung: Um den Projekterfolg auch von der anderen Seite messen zu können, ist es nötig, Befragungen unter den bereits berufstätigen, ehemaligen Teilnehmern durchzuführen. Hierbei ist relevant, welchen Nutzen die Kenntnis um die andere Berufsgruppe im Arbeitsalltag einnimmt und ob dies als Synergie genutzt wird.
- Weiterhin ist zu erfragen, inwiefern das Seminar zu Ausbildungszeiten die eigene Arbeitsweise verändert und erleichtert, bzw. zu einem guten Ablauf beiträgt. Als Vergleich dienen hier auch die in diesem Konzept aufgestellten Ziele, wobei zu beachten ist, dass das Projekt bei den Richtzielen eine Vorlaufzeit von 5 - 10 Jahren benötigt.

▪ 2. Messen von Abweichungen

Abweichungen können beispielsweise eine zurückgehende Teilnehmerzahl, keine Übertragung auf die Berufspraxis oder keine zielorientierten Themen sein. Es muss geprüft werden, ob es sich um einmalige Abweichungen handelt oder ob diese regelmäßig auftreten.

Weiterhin ist der Schweregrad der Abweichung zu bestimmen.

▪ 3. Bewertung der Konsequenzen

Die im Schritt 1 gemessenen Konsequenzen der Abweichung müssen ebenfalls bewertet werden. Daraus ergibt sich ein konkreter Handlungsbedarf.

▪ 4. Einleiten von Korrekturmaßnahmen

Der in Schritt 3 festgestellte Handlungsbedarf wird korrigiert. Hier ist sowohl eine Angleichung und Wiederanpassung an die hier festgelegten Ziele sowie auch die Korrektur der Abweichung notwendig. D.h. es genügt nicht, das nächste Seminar wieder an den Zielen auszurichten, es muss auch das entstandene "Defizit" thematisiert

und wenn möglich - ausgeglichen werden.

Das Projektcontrolling ist auf einen zeitlichen Abstand von ca. 5 Jahren angewiesen.

9. Perspektiven und Visionen des Projekts

Im Folgenden werden Perspektiven und Visionen, die wir mit diesem Projekt verfolgen exemplarisch aufgezeigt:

- Ziele und Erwartungen des Konzepts:
 - Mit Hilfe der Kooperationspartner wird das Projekt ein fester Bestandteil der jeweiligen Ausbildungen. Hierfür ist zum einen die stabile Finanzierung ausschlaggebend, die in den Strukturen der Landeskirche verankert wird. Durch das Engagement der Kooperationspartner der einzelnen Studiengänge, die das Projektplanungsteam jedes Jahr initiieren, lässt sich die Nachhaltigkeit auf Ausbildungsseite sichern. Das Pilotjahr dafür wird 2017 sein.
 - Die Planung für das Treffen 2016 sowie das Projektteam stehen bereits und haben bereits Einblicke in die Thematik.
- Visionen des Projekts bei langfristiger Durchführung:
 - Der persönliche Kontakt während des Projekts hat berufsübergreifende Netzwerke zur Folge, die auch nach der Ausbildung existieren. Dadurch ergibt sich eine effiziente und professionelle Zusammenarbeit der einzelnen Berufsgruppen. Die Aufgabenverteilung blüht durch die Synergieeffekte auf und jeder kann "Spezialist" in seinem eigenen Bereich sein. Es gibt keine Mehrarbeit oder Doppelungen, sondern vielmehr einen Gewinn an Zeit und Struktur, die den Menschen, denen die Arbeit gilt, zu Gute kommt.
 - Vorurteile und Diskussionen über das Amtsverständnis und die Finanzierung gehören der Vergangenheit an. Keiner muss seinen Arbeitsbereich verteidigen oder abgrenzen, man kennt vielmehr nicht nur die eigenen, sondern auch die Kompetenzen der anderen Berufsgruppen.
 - Die Abläufe auf Dekanats- und Gemeindeebene werden optimiert und die Konzentration liegt auf der Ablauforganisation.
 - auf Projektebene: Das Projekt ist fester Bestandteil der Ausbildungen. Das bedeutet, dass es für jeden Jahrgang feste, jährliche Treffen gibt, die sich im Laufe der Ausbildung vom gegenseitigen Kennlernen hin zu eigenen Projekten und Ideen sowie Weiterbildungen weiterentwickeln.

▪ Perspektiven und Ideen für die nächsten Projektdurchführungen:

- Es finden Exkursionen in einzelne Gemeinden statt, im Sinne von "best Practice" Vorstellungen. Hierbei geht es insbesondere um Gemeinden, bei denen die Vernetzung und gegenseitige Unterstützung besonders erfolgreich ist. Die Studierenden können so sehen, wo die Zusammenarbeit und Projekt besonders gut laufen, und die Gründe dafür herausarbeiten und vergleichen.
- Das Projekt wird auf die Berufsgruppe der Kirchenmusiker erweitert.
- Es wird die Diskussion angeleitet, die Vorbereitung und Durchführung des Treffens als Leistungsnachweis ins Studium einbringen zu können.

10. Sicherung des Projekts

Wie kann eine weitere Sicherung des Projekts und stetige Fortführung gewährleistet werden?

- Pro Fachrichtung sollten mindestens zwei Studierende pro Fachrichtung beauftragt werden, die an der Planung und Durchführung beteiligt sind.
Wie diese Beauftragung zustande kommt, ist aufgrund der verschiedenen strukturellen Bedingungen, durch jede Studierendengemeinde selbst zu organisieren.
- Implementierung des Projekts im Studienplan.
- konstante Terminvergabe (ein fester Termin, der immer im gleichen Zeitraum stattfindet, macht eine langfristige Planung möglich und ruft das Projekt regelmäßig in Erinnerung).
- Das Projekt wird auf die Berufsgruppe der Kirchenmusiker erweitert.
- „Stammtisch“ zur Pflege der gewonnenen Kontakte in regelmäßigem Turnus.
- Langfristig muss das Projekt schriftlich verankert werden. Hierzu wäre es hilfreich, das Projekt als Wahl- oder Pflichtmodul mit Credits anzubieten, da dann nicht nur die Teilnahme, sondern auch die Durchführung gesichert wäre.

Erklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst habe und noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt habe.
2. Ich versichere, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten zu haben.
3. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Urheberrechte wurden von mir beachtet.
4. Ich bin damit einverstanden I nicht einverstanden*, dass meine Bachelorarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule Nürnberg aufgenommen wird.
5. Ich bin damit einverstanden I nicht einverstanden*, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

_____, den _____

***) Nicht Zutreffendes deutlich streichen!**